



Organización
Internacional
del Trabajo

ACT/EMP



A powerful
and balanced
voice for business



Talento en movimiento

Una guía para organizaciones
empresariales sobre migración
laboral y contratación equitativa

ADVERTENCIA

El uso del lenguaje que no discrimine, ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.



Organización
Internacional
del Trabajo

ACT/EMP



A powerful
and balanced
voice for business

► Talento en movimiento

Una guía para organizaciones
empresariales sobre migración
laboral y contratación equitativa



Organización
Internacional
del Trabajo



Lazos



Sweden

Sverige

“Las personas migrantes promueven el crecimiento de las economías, amplifican el capital humano, el enriquecimiento e innovación social y cultural, de forma que potencian el crecimiento de relaciones comerciales y productivas diversas y cambiantes, tanto de sus países de origen, como los países de tránsito y destino”.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023
Primera edición 2023

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Migración Laboral Sostenible. Una guía de buenas prácticas para fomentar la gobernanza de la migración laboral en América Latina y el Caribe. Lima: OIT, Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), 2023

Digitalización, organizaciones empresariales, cooperación técnica, futuro del trabajo, América Latina.

ISBN: 9789220395844 (impreso)

ISBN: 9789220395851 (pdf web)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com.

Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escribanos a: biblioteca_regional@ilo.org

Diseño, maquetación y concepto editorial: Lebran (Lebran.cl)

Santiago, Chile

Ilustraciones: Patricio Otniel

Edición: Septiembre, 2023



Organización
Internacional
del Trabajo



Lazos



Sweden
Sverige

Agradecemos al proyecto Lazos de la OIT y a la Agencia de Cooperación Sueca para el Desarrollo Internacional (Asdi) por su apoyo para la elaboración de esta Guía.

Diseñado como un proyecto regional enfocado en la sostenibilidad, Lazos se alinea con la Estrategia Regional de Integración Socioeconómica de personas de Venezuela en América Latina y el Caribe , que a su vez complementa la Estrategia regional para la cooperación al desarrollo de Suecia con América Latina 2021-2025 . El Proyecto se implementa en Argentina, Colombia, Perú y República Dominicana, países con alta proporción de ciudadanos venezolanos respecto a su población migrante total y que ofrecen condiciones para la sostenibilidad de la propuesta, tales como voluntad política, nivel de institucionalidad y mecanismos de diálogo social activos.

► Acrónimos

ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
ALC	América Latina y el Caribe
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIF	Centro Internacional de Formación
Cinterfor	Centro Interamericano de Desarrollo en Formación Profesional
CRM	Conferencia Regional de Migración
CSM	Conferencia Suramericana sobre Migraciones
DAES	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales
FMMD	Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo
FRI	Iniciativa para la Contratación Equitativa
GIZ	Sociedad Alemana de Cooperación Internacional
IRIS	Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento
LGTBIQ+	Lesbianas, Gais, Bisexuales, Intersexuales, Trans y Queer
MERCOSUR	Mercado Común del Sur
MIGRANT	Subdivisión de Migración Laboral
OCAM	Comisión de Autoridades Migratorias
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OIM	Organización Internacional de las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de Naciones Unidas
PMM	Pacto Mundial sobre Migración
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
SICA	Sistema de la Integración Centroamericana
TICs	Tecnologías de la Información y Comunicación

PREFACIO

En los últimos años, la complejidad y diversidad de la narrativa y fenómeno migratorio se han intensificado a una gran velocidad debido a los desafíos económicos, ambientales y políticos que enfrentan muchos países de América Latina. La pandemia de la COVID-19 exacerbó este fenómeno. A pesar de su complejidad, los beneficios de la migración laboral pueden ser compartidos entre los países de origen y de destino, así como entre las personas trabajadoras nacionales y migrantes, al garantizar el acceso a un empleo decente y productivo. Los empleadores y empleadoras tienen un interés importante en el tipo y volumen de la migración laboral que se produce, ya que ésta amplía la reserva de mano de obra y aporta diversidad, habilidades y competencias muy necesarias, especialmente en aquellos sectores en los que a los empleadores les resulta difícil retener o acceder al talento local. **Además, los empleadores se benefician de una migración regulada de manera adecuada, ya que les permite cubrir los déficits de habilidades y llenar las vacantes de empleo disponibles.**

Por estas razones, las organizaciones empresariales (OOEE) requieren formar a personas técnicas competentes en materia de migración laboral y movilidad humana, y especialistas en contratación equitativa, que aseguren que estas organizaciones formen parte de las conversaciones y decisiones de sus respectivos gobiernos sobre estos temas, con el fin de garantizar que las políticas migratorias beneficien a todas las partes interesadas.

La elaboración de esta Guía para América Latina es un esfuerzo conjunto de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) de la Organización Internacional del trabajo (OIT), cuyo objetivo es fortalecer las capacidades de las OOEE para hacer frente a las discusiones nacionales, regionales y globales relativas a los procesos migratorios desde una perspectiva del mundo del Trabajo.

Agradecemos en particular a las siguientes OOEE por su participación en la redacción de esta Guía:

- ▶ Unión Industrial Argentina – UIA
- ▶ Confederación de la Producción y del Comercio – CPC
- ▶ Asociación Nacional de Empresarios de Colombia – ANDI
- ▶ Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial - UCCAEP
- ▶ Cámara de Industrias de Guayaquil – CIG
- ▶ Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras – CACIF
- ▶ Consejo Hondureño de la Empresa Privada – COHEP
- ▶ Confederación Patronal de la Rep. Mexicana – COPARMEX
- ▶ Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos – CONCAMIN
- ▶ Confederación Patronal de la República Dominicana – COPARDOM

Agradecemos también a Mónica Quesada (consultora INSUCO - Colombia) por su colaboración y a la consultora LEBRAN Chile por el diseño y diagramación de la versión final de la Guía. También agradecemos el apoyo del Proyecto Lazos de la OIT y a la Agencia de Cooperación Sueca para el Desarrollo Internacional (Asdi). Finalmente, damos un agradecimiento especial a Francesco Carella, Especialista Regional en Migración Laboral y Movilidad y a Andrés Yurén, Especialista Regional de Actividades con Empleadores, por la supervisión técnica que dieron al proceso de elaboración del documento.

Confiamos en que esta Guía promoverá la participación efectiva de las OOEE de América Latina en la gobernanza de la migración laboral, facilitando su implicación y contribución en los debates nacionales, regionales y globales sobre políticas migratorias.

Claudia Coenjaerts
Directora a.i.

Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

Roberto Suarez
Secretario General

Organización Internacional de Empleadores (OIE)

Deborah France-Massin
Directora

Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP)

Sukti Dasgupta
Directora

Departamento OIT de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY)

▶ **Contenidos**



13

Introducción

Los desafíos que conllevan los flujos migratorios laborales para América Latina y el Caribe.

21

Capítulo 1.

Políticas, marcos jurídicos y mecanismos de consulta institucional para afrontar las nuevas tendencias de migración laboral

41

Capítulo 2.

Políticas y estrategias para facilitar la movilidad laboral a través de los canales regulares

51

Capítulo 3.

Integración al mercado laboral: Buenas prácticas y beneficios de una contratación equitativa y responsable de trabajadores migrantes

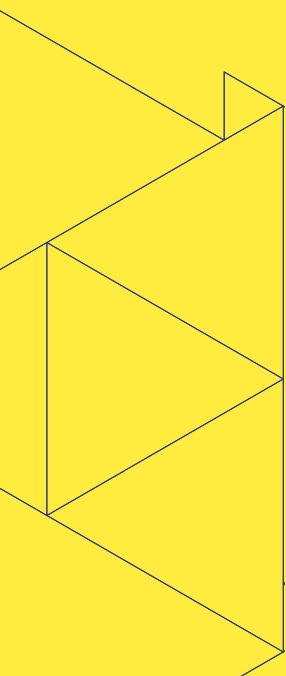
67

Capítulo 4.

Cómo facilitar y fomentar las competencias laborales para una migración hábil y competente

79

Referencias





INTRODUCCIÓN

Los desafíos que conllevan los flujos migratorios laborales para América Latina y el Caribe

El monitoreo y los estudios sobre la migración internacional revelan que esta no puede abordarse como un fenómeno estático y de comportamiento permanente, sino que responde a factores económicos, geográficos, demográficos y varias otras índoles. Durante los últimos 50 años, el número estimado de migrantes internacionales no ha dejado de aumentar, por ello el estudio en los cambios en el contexto que están suponiendo grandes transformaciones tecnológicas, de salud, sociales, geopolíticas y ambientales, ayudan a comprender mejor las cuestiones por las que las personas migran, como parte de procesos de cambio sistémicos más amplios. Así, ocasionan respuestas de los Estados que formulan y aplican políticas en diferentes niveles, y de los actores no estatales como la sociedad civil, los empresarios, la industria y los ciudadanos que colaboran y cooperan en la investigación, la política y la práctica de la migración y la movilidad. (OIM, 2022)

Según el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales - DAES¹ de las Naciones Unidas, en 2020 el estimado de personas migrantes en el mundo era de 281 millones. Se espera que este número continúe en aumento, para referencia comparativa por ejemplo, en 2010 los estudios de la Organización Internacional de las Migraciones (OIM) proyectaban que en 2050 el estimado iría a alcanzar los 400 millones de personas migrantes en el mundo, otro estudio del Banco de España mencionaba en 2017 una cifra de 334 millones de personas. Actualmente según las tendencias de crecimiento el panorama está lejos de poder ser exacto, sin embargo confirma la tendencia al alza.

281

MILLONES DE PERSONAS

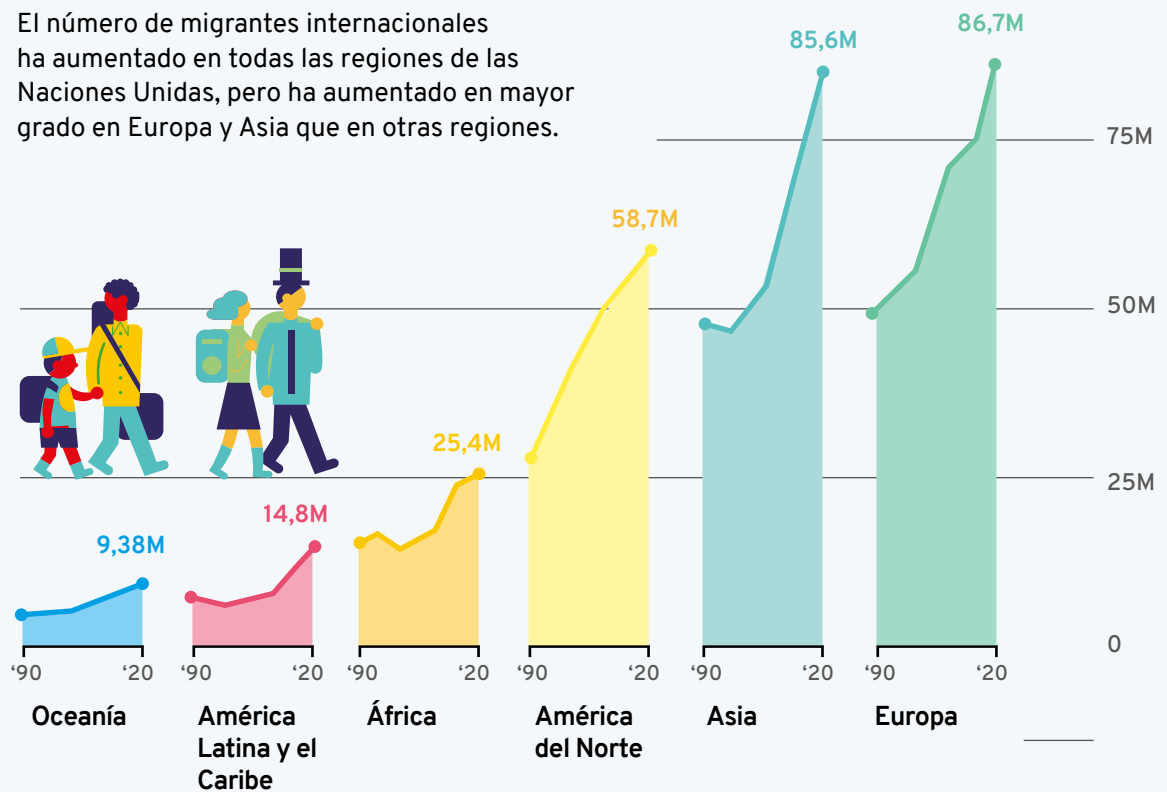
Según el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (DAES) de las Naciones Unidas, en 2020 el estimado de personas migrantes en el mundo era de 281 millones

1. Institución que elabora estimaciones del número de migrantes internacionales a nivel mundial

A continuación, se puede observar en el siguiente gráfico la tendencia de migraciones internacionales por regiones. El número de migrantes internacionales de América Latina y el Caribe (ALC) se ha duplicado con creces en los últimos 15 años, pasando de alrededor de 7 millones a 15 millones; es decir el 5,3% de los migrantes internacionales, tiene la tasa más alta de aumento de esa población.

Gráfico 1: Migración por regiones entre 1990 - 2020

El número de migrantes internacionales ha aumentado en todas las regiones de las Naciones Unidas, pero ha aumentado en mayor grado en Europa y Asia que en otras regiones.



Fuente: OIM, 2022 (DAES de las Naciones Unidas 2021)

Entre otros datos importantes a destacar, según reporta el DAES y el último Informe de la OIM sobre las migraciones en el mundo, desde 1990 la proporción de migrantes internacionales de menos de 20 años ha disminuido, pasando del 18,9% al 14,6% en 2020, mientras que la de los mayores de 64 años se ha mantenido estable en torno al 12,2%. Actualmente hay en el mundo más migrantes internacionales de sexo masculino que de sexo femenino, con una diferencia que se ha ampliado en los últimos 20 años. En el 2000, las proporciones eran del 50,6% y el 49,4% (88 millones de hombres migrantes y 86 millones de mujeres). En 2020, eran del 51,9% y el 48,0%, con 146 millones de hombres y 135 millones de mujeres.

► **Ilustración 1: Tendencias en migraciones internacionales**

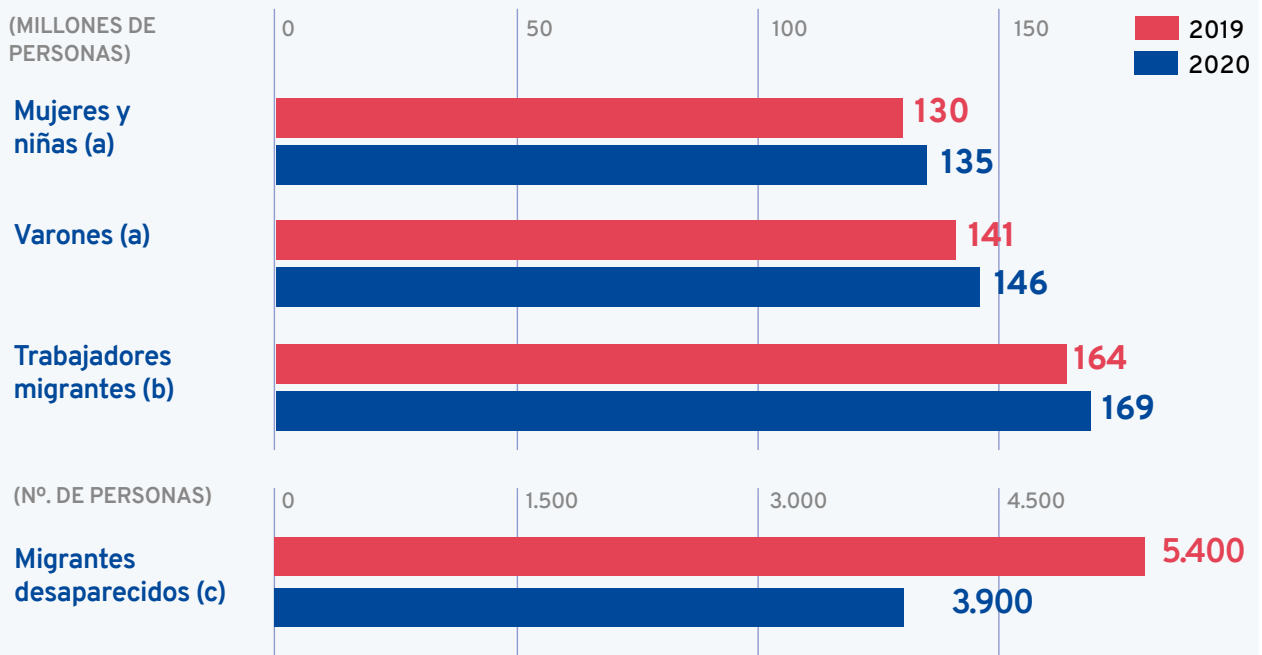


272

MILLONES
de migrantes
internacionales en
2019 (3,5% de la
población mundial)

281

MILLONES
de migrantes
internacionales en
2020 (el 3,6% de la
población mundial)



Fuente: OIM, 2022 (a) DAES de las Naciones Unidas, 2021; b) OIT, 2021; c) OIM, s.f.a.)

Las estimaciones más recientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) disponen que en 2019 había alrededor de 169 millones de trabajadores migrantes en el mundo, que representaban cerca de dos tercios (el 62%) de los 272 millones de migrantes internacionales (de ese momento) a nivel mundial. Entre los trabajadores migrantes internacionales, 99 millones eran hombres (58.5%) y 70 millones eran mujeres (41.5%). La menor proporción de trabajadoras migrantes puede ser explicada por su menor representación entre los migrantes internacionales por una parte, y por su tasa de participación en el mercado de trabajo relativamente inferior a la de los hombres, por la otra. Las mujeres trabajadoras migrantes se enfrentan con más obstáculos

que no son solo de índole económico, pues tienen una mayor probabilidad de emigrar como familiares acompañantes, pueden sufrir de discriminación por razones de género en el mercado de trabajo y carecer de conexiones sociales que les facilite conciliar la vida laboral y familiar en un país extranjero. (OIT. 2021)

Durante los últimos 10 años, en América Latina y el Caribe se han elevado los movimientos migratorios intrarregionales como una realidad que se debe a diversos factores. Esta reorientación regional de los patrones migratorios, de manera muy particular, en los últimos cinco años, sugiere el inicio de una transición de ALC, dejando de ser una región predominantemente expulsora de migrantes para convertirse en una región de carácter más mixto.

Esta tendencia se refleja en el estudio comparativo realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) con datos del quinquenio entre 2015 y el 2019, algunos puntos a destacar indican:

- ▶ La crisis de Venezuela ha sido el factor determinante por excelencia de las migraciones producidas en ALC durante los últimos cinco años.
- ▶ La participación de Colombia y Perú como destinos de inmigrantes de la región se incrementó significativamente a lo largo del período, continúan en la lista preferencia Chile y Brasil. Asimismo, la cantidad de inmigrantes provenientes de otras regiones distintas de ALC se redujo de un 26% (2015) a un 14% (2019) del total de inmigrantes y llegó a un nivel mínimo del 9% en 2018.
- ▶ Dentro de esta reorientación hacia la migración intrarregional, se destaca la caída de la participación de los inmigrantes provenientes de fuera de ALC. El total de inmigrantes extrarregionales se redujo en más de 40 000 por año, desde un nivel cercano a los 250 000 en 2015 a menos de 208 000 en 2019.



La crisis de Venezuela ha sido el factor determinante por excelencia de las migraciones producidas en ALC durante los años 2015-2019.



► **Ilustración 2: Principales corredores de la migración laboral y la movilidad humana**

En el esquema se pueden comprender los principales corredores de la migración laboral en la región.



Fuente: OIT, 2022

De acuerdo al estudio “Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes” de 2021, las cifras de trabajadores migrantes por sector productivo indican:

- El 66,2% de los trabajadores migrantes está en los servicios, el 26,7% en la industria y el 7,1% en la agricultura.
- En el caso de las mujeres, el 79,9% se encuentra en los servicios, el 14,2% en la industria, y el 5,9% en la agricultura.
- Una mayor presencia de mujeres en los servicios puede explicarse en parte por una demanda creciente de trabajadoras en la economía del cuidado, incluyendo la salud y el trabajo doméstico. Estos subsectores, tienen una fuerza de trabajo predominantemente femenina y una gran dependencia de las trabajadoras migrantes.

- ▶ No se debe olvidar atención diferenciada que requieren las mujeres en el ciclo migratorio, promoviendo políticas sobre migración con enfoque de género e interseccional que propicien calidad del empleo remunerado en el sector de los cuidados, servicios de prevención, protección y recuperación frente a la violencia basada en el género.

Las personas migrantes promueven el crecimiento de las economías, amplifican el capital humano, el enriquecimiento e innovación social y cultural, de forma que potencian el crecimiento de relaciones comerciales y productivas diversas y cambiantes, tanto de sus países de origen, como los países de tránsito y destino.

Es por lo expuesto en este capítulo, donde se evidencia la importancia de la participación activa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en el ejercicio constante del diálogo social con los gobiernos, mediante una verdadera articulación con diálogos inclusivos, participativos, técnicos, políticos y multinivel para promover políticas de migración laboral segura, regular y ordenada.

En los capítulos siguientes, se abordarán cuestiones y temáticas necesarias para orientar a las Organizaciones de Empleadores de América Latina y el Caribe en el fomento de la gobernanza de la migración laboral en la región.

51,9%

DE LOS MIGRANTES SON HOMBRES

De acuerdo al DAES y el último Informe de la OIM sobre las migraciones en el mundo, en 2020 la proporción de personas migrantes era de 146 millones de hombres (51,9% del total) y 135 millones de mujeres (48,0%).



“Una mayor presencia de mujeres en los servicios puede explicarse en parte por una demanda creciente de trabajadoras en la economía del cuidado, incluyendo la salud y el trabajo doméstico. Estos subsectores, tienen una fuerza de trabajo predominantemente femenina y una gran dependencia de las trabajadoras migrantes.”





01



CAPÍTULO 01

Políticas, marcos jurídicos y mecanismos de consulta institucional para afrontar las nuevas tendencias de migración laboral

Este capítulo aborda la situación actual de la migración internacional como una oportunidad para revisar los procesos de migración laboral y de esta manera adaptarlos a las nuevas realidades desde un enfoque regional. También se presentan políticas, marcos jurídicos y mecanismos de consulta institucional, como acuerdos internacionales, regionales y locales de derechos humanos más significativos que ofrecen a los inmigrantes la posibilidad de contar con un nivel objetivo de protección y garantías mínimas de universalidad de la dignidad humana.

En este sentido, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por todos los Estados miembros de las Naciones Unidas en 2015, ofrece un plan compartido para la paz y la prosperidad de las personas y el planeta, ahora y en el futuro. Su núcleo son 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), sin embargo, 7 de ellos son de importancia para la migración laboral.

También se destacan los beneficios de la migración laboral alrededor de todo el mundo y cómo los trabajadores nacionales y los migrantes puedan potenciar sus capacidades y mejorar los complicados contextos que se viven en las Américas. Entre ellos: la migración amplía la reserva de mano de obra de un país, aumenta la diversidad, las percepciones y las habilidades de las personas trabajadoras.

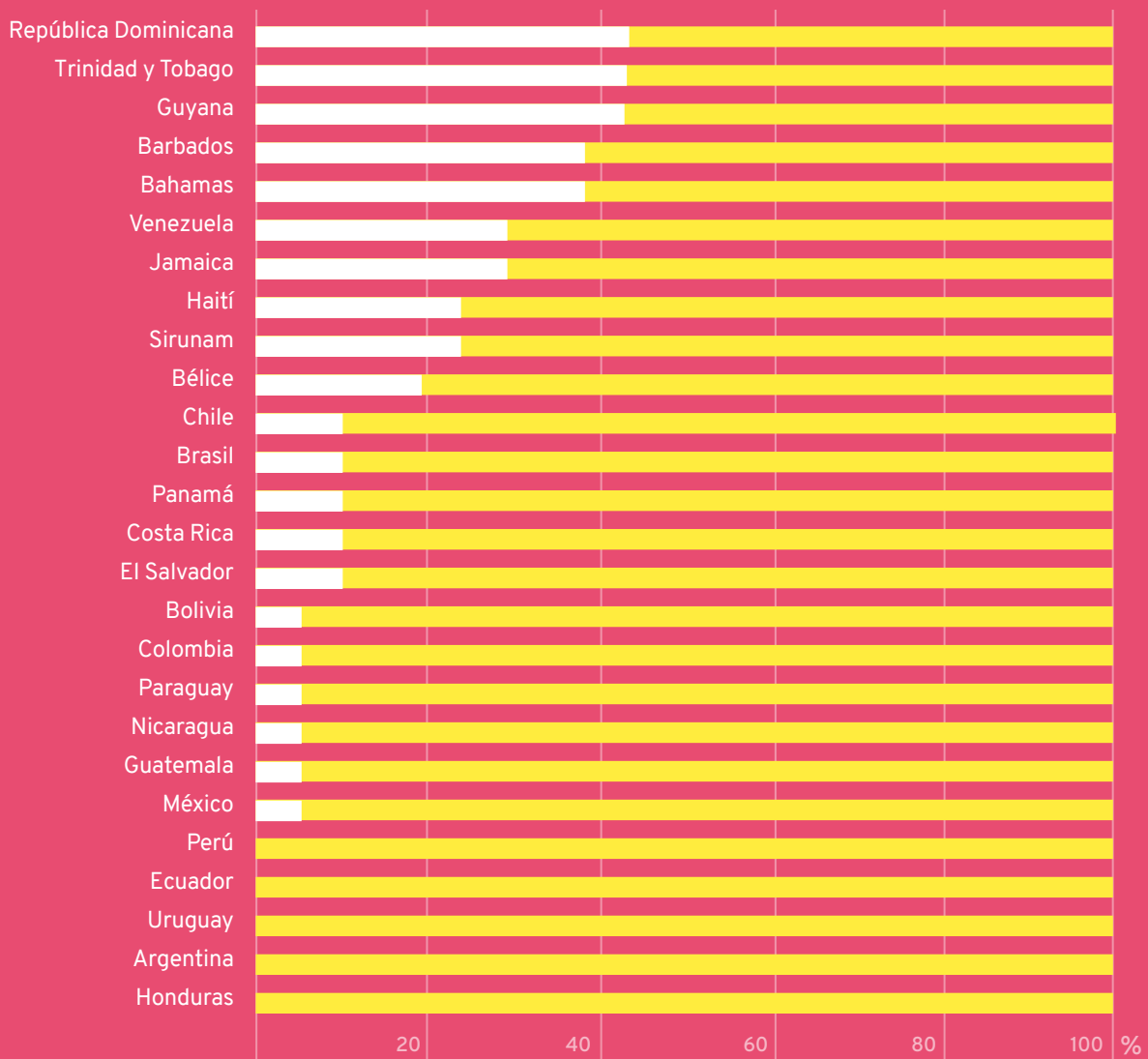
Gráfico 4: Ratificación en los países de América Latina y el Caribe de los principales instrumentos de derechos humanos



En América Latina y el Caribe los países han ratificado los principales instrumentos de derechos humanos.

% de los 21 instrumentos internacionales y regionales

■ Ratificado
■ No Ratificado



Fuente: BID, 2022

Abordar la situación actual de la migración internacional requiere un enfoque regional, especialmente en un continente que ha sido testigo de un número récord de personas que emprenden viajes arriesgados y a menudo fatales en busca de mejores oportunidades para ellos y sus familias. Las dificultades sanitarias, sociales y económicas debidas a la experiencia de 2 años de pandemia mundial, la guerra en Ucrania, las crisis políticas en la región y el riesgo latente de seguir enfrentando estos procesos globales exacerbaban las causas fundamentales de la migración irregular y han provocado un tsunami en el mundo del trabajo y el panorama migratorio laboral. Estos acontecimientos no sólo han creado nuevos retos, sino que también han puesto de manifiesto las lagunas políticas y de gobernanza que existen desde hace tiempo, exacerbando la escasez de competencias que persiste en todas las regiones del mundo e intensificado las vulnerabilidades en materia de derechos humanos.

La situación actual también ofrece una oportunidad de revisar los procesos de migración laboral para adaptarlos a las nuevas realidades.

Los marcos normativos internacionales, regionales y locales en materia de derechos humanos son fundamentales para ofrecer a los inmigrantes la posibilidad de un nivel de protección objetivo y garantizar el disfrute de unas normas mínimas en el trato a los extranjeros, subrayando la universalidad de la dignidad humana.

1.1 Marcos políticos internacionales y regionales sobre migración laboral

Existen algunos marcos normativos globales que son instrumentos importantes para el sector empresarial, la comunidad internacional y la sociedad cuando se habla de migración. A continuación destacamos los más relevantes.

- ▶ El primero serían los Instrumentos Internacionales Básicos de Derechos Humanos y sus órganos de supervisión, que se pueden consultar en: <https://www.ohchr.org/es/core-international-human-rights-instruments-and-their-monitoring-bodies>

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por todos los Estados miembros de las Naciones Unidas en 2015, ofrece un plan compartido para la paz y la prosperidad de las personas y el planeta, ahora y en el futuro. Su núcleo son los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que constituyen un llamamiento urgente a la acción de todos los países -desarrollados y en desarrollo- y de todos los actores sociales en los países, en una alianza mundial.



Tabla 1.

Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible

Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)	Importancia para la migración laboral
ODS 10. Reducción de las desigualdades *	Reducir las desigualdades y poner en marcha las políticas adecuadas para garantizar una migración más segura, ordenada y regular. Con el aumento de los ingresos, los emigrantes pueden enviar ayuda económica a los miembros de su familia en su país. Esto es fundamental para ayudar a reducir el hambre y reforzar la resistencia de las comunidades más pobres. (METAs del Objetivo 10: Meta 10.7 sobre gobernanza de la migración y Meta 10.C sobre remesas)
ODS 1. Fin de la pobreza	La migración ha sido una estrategia de respuesta y de larga data para que las personas salgan de la pobreza, para que hagan frente a la falta de infraestructura básica o busquen mejores oportunidades de vida.
ODS 5. Igualdad de género	La migración puede empoderar a las mujeres económica y socialmente, y ayudar a las personas a realizar sus aspiraciones personales y su potencial educativo.
ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico	Todos los conocimientos, habilidades y experiencia que los migrantes aportan y adquieren en nuevos lugares, contribuyen a la mano de obra en sectores clave y desempeñan un papel vital en la construcción de sociedades diversas.
ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles	En un contexto global de urbanización, el movimiento de personas está aumentando hacia las ciudades y zonas urbanas, enriqueciendo las comunidades locales de la sociedad, tanto donde están los migrantes como sus ciudades de origen.
ODS 13. Acción por el clima	Las razones que llevan a las personas a desplazarse también pueden estar influidas por los conflictos, los peligros naturales o las condiciones ambientales relacionadas con el cambio climático, por ello es necesario abordar esta problemática.
ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos	Ninguno de estos alcances y objetivos está garantizado, es necesario crear alianzas sólidas en las ciudades de todos los países y regiones, a través de la cooperación internacional pues la migración es asunto de todas y todos.

(*) ODS principalmente relacionado con la agenda de migración, en especial por las metas 10.7 y 10.C

Fuente: Construcción propia mediante información del Sistema de Naciones Unidas.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible reconoce que la migración es un poderoso motor del desarrollo sostenible y una oportunidad para aprovechar el potencial de desarrollo que supone la migración (Naciones Unidas, 2022).

También en la región la CEPAL y otras agencias de la ONU como la OIT, la OIM y los coordinadores residentes de la ONU están apoyando iniciativas para mejorar e implementar la Agenda 2030 con la perspectiva de los migrantes. Para más información consulte:

- ▶ Migración, desarrollo sostenible y la Agenda 2030:
<https://www.iom.int/es/migracion-desarrollo-sostenible-y-la-agenda-2030>
- ▶ Agenda 2030 en América Latina y el Caribe. Plataforma regional de conocimiento:
<https://agenda2030lac.org/es/sector-privado>

Pacto Mundial sobre Migración (PMM)

El 19 de septiembre de 2016, los Jefes de Estado y de Gobierno se reunieron en pleno por primera vez a nivel mundial en el seno de la Asamblea General de la ONU para debatir cuestiones relacionadas con la migración y los refugiados. Esa Asamblea adoptó la Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes, y los 193 Estados miembros de la ONU reconocieron la necesidad de un enfoque integral de la movilidad humana y de una mayor cooperación a nivel mundial.

El Anexo II de esa Declaración de Nueva York puso en marcha un proceso de consultas y negociaciones intergubernamentales para la elaboración de un Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular. Este proceso concluyó el 10 de diciembre de 2018 con la adopción del Pacto Mundial por parte de la mayoría de los Estados miembros de la ONU en una Conferencia Intergubernamental celebrada en Marrakech (Marruecos), seguida por la aprobación formal de la Asamblea General de la ONU el 19 de diciembre.

El Pacto Mundial es el primer acuerdo negociado a nivel intergubernamental, preparado bajo los auspicios de las Naciones Unidas, que abarca todas las dimensiones de la migración internacional de manera holística y completa. (OIM, 2022)

- ▶ En la región todos los países ratificaron el PMM. Para más información, véase informaciones sobre la Red de las Naciones Unidas sobre Migración y sitios oficiales de la Organización Internacional de las Migraciones:

<https://migrationnetwork.un.org/es/global-compact-for-migration>
<https://rosanjose.iom.int/es/pacto-mundial-para-la-migracion-segura-ordenada-y-regular>



► **Gráfico 5: Objetivos del Pacto Mundial para la Migración**



Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD)

El Sr. Kofi Annan, antiguo Secretario General de las Naciones Unidas (ONU), tuvo la idea de crear un foro consultivo mundial sobre Migración y Desarrollo. El primer Diálogo de Alto Nivel sobre Migración Internacional y Desarrollo se celebró en septiembre de 2006 durante la Asamblea General de la ONU. De esta idea nació el FMMD, que celebró su primera cumbre en 2007.

Años después, el PMM fue adoptado y refrendado formalmente en 2018 por más de 160 Estados miembros de la ONU. El trabajo del FMMD fue un factor importante que permitió a los Estados miembros trabajar para crear un consenso sobre el PMM. En reconocimiento a la contribución vital del FMMD como una plataforma importante, que consolida 10 años de debates y cooperación del FMMD en torno a la migración y el desarrollo, que ha aportado al proceso preparatorio y a las negociaciones intergubernamentales, el PMM invita al FMMD a ofrecer su espacio para apoyar la implementación, el seguimiento y la revisión del PMM.

- Para más información se puede consultar el documento “Hacia un Pacto Mundial sobre Migración: Perspectivas sobre la migración laboral desde el mecanismo empresarial” del FMMD en colaboración con la Organización Internacional de Empleadores (OIE). Para acceder al documento por favor contacte a la Secretaría de la OIE en:

<https://www.ioe-emp.org/es/>

Declaración de Los Ángeles sobre migración y protección

Adoptada en la IX Cumbre de las Américas el 10 de junio de 2022, representa un paso importante para los acuerdos de cooperación en todo el continente.

La Declaración compromete a los gobiernos regionales a fortalecer los esfuerzos nacionales, regionales y hemisféricos para crear las condiciones para una migración segura, ordenada, humana y regular, y promover las condiciones políticas, económicas, sociales, ambientales y de seguridad para que las personas tengan una vida pacífica, productiva y digna en sus países de origen.

La Declaración se organiza en torno a cuatro pilares fundamentales: (1) el primero es la estabilidad y la asistencia a las comunidades, (2) la ampliación de las vías legales: la Declaración pide que se amplíen las vías laborales temporales, definiendo cada país su marco de acción, a partir de la legislación nacional, en función de sus propias prioridades; (3) la gestión humana de la migración; y (4) la respuesta coordinada a las emergencias. (Casa Blanca, EE.UU. 2022)

Los países que firmaron esta declaración son Argentina, Barbados, Belice, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, México, Panamá, Paraguay, Perú y Uruguay.

► Encuentre la declaración completa aquí:

<https://www.whitehouse.gov/es/prensa/declaraciones-comunicados/2022/06/10/declaracion-sobre-migracion-y-proteccion-de-los-angeles/>

El mandato de la OIT sobre las migraciones laborales

La Organización Internacional del Trabajo, OIT, desde sus inicios se propuso proteger “los intereses de los trabajadores empleados en países distintos del suyo” (Constitución de la OIT, 1919, Preámbulo, considerando 2), y ha sido pionera en la elaboración de normas internacionales específicas para la gobernanza de las migraciones laborales y la protección de los trabajadores migrantes, siendo éste su principal esquema de instrumentos:

Además, la OIT cuenta con un Programa sobre Migración Equitativa relacionada con la migración laboral, bajo la cual desarrolla una serie de áreas temáticas de acción, investigación, apoyo, campañas y trabajo, una de las más importantes a destacar en la Iniciativa para la Contratación Equitativa (FRI) lanzada en 2014.

► **Tabla 2: Normas Internacionales del Trabajo**



Todas las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) adoptadas a lo largo de los años por la Conferencia Internacional del Trabajo son importantes para salvaguardar la dignidad y los derechos de los trabajadores migrantes

Declaración de la OIT de 1998 relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

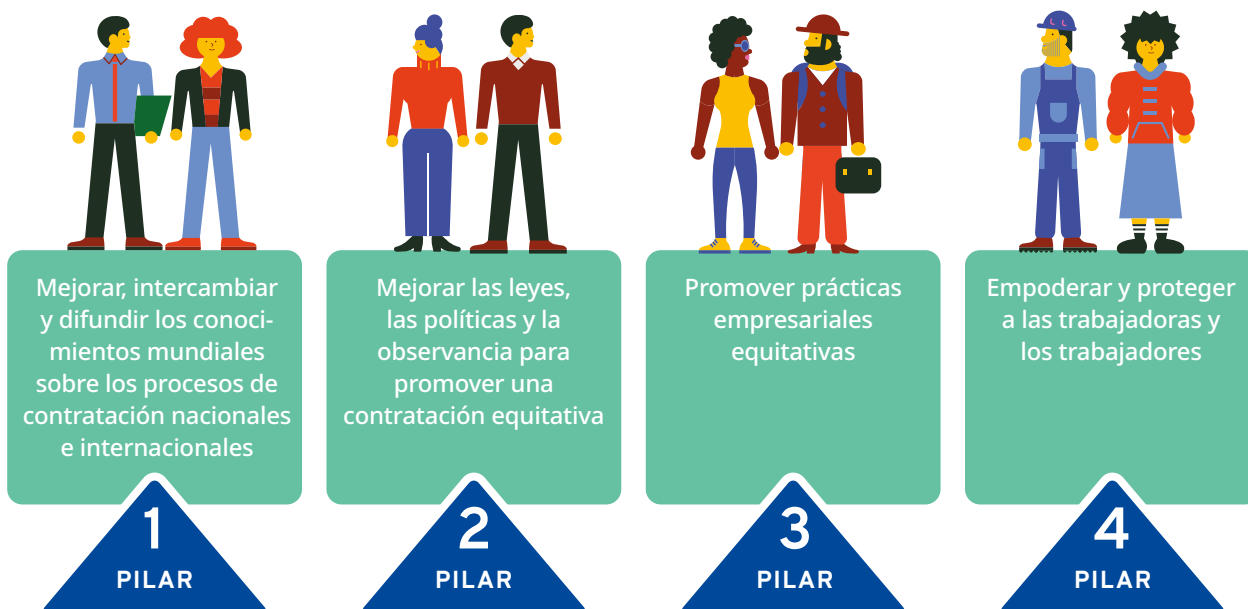
Instrumentos específicos de la OIT para los migrantes

No. 97 Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949	No. 86 Recomendación sobre la migración para el empleo (revisada), 1949	No. 143 Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) 1975	No. 151 Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975	No. 181 Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997
---	---	--	--	--

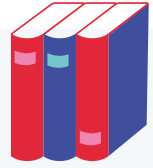
Para saber más sobre las NIT de la OIT relacionadas con la migración laboral, consulte: <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/standards/lang--es/index.htm>

Fuente: Construcción propia mediante información del Sistema de Naciones Unidas.

► **Gráfico 6: La Estrategia de la Iniciativa de Contratación Equitativa 2021-2025 que se basa en cuatro pilares**



Fuente: OIT, 2021



Es posible consultar más información en:

- ▶ Programa sobre la migración equitativa:
<https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/fair-migration-agenda/lang--es/index.htm>
- ▶ Contratación equitativa:
<https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang--es/index.htm>
- ▶ Iniciativa para la Contratación Equitativa:
<https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/fri/lang--es/index.htm>

Asimismo, la OIT ofrece diversas herramientas y cursos en línea a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para reforzar sus capacidades de atención a los migrantes y refugiados; pueden encontrarse en:

- ▶ Centro de conocimientos sobre contratación equitativa de la OIT:
<https://www.fairrecruitmenthub.org/es>
- ▶ La Subdivisión de Migración Laboral (MIGRANT) se encuentra en:
https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/WCMS_243771/lang--en/index.htm
- ▶ Oficina de Actividades para los Empleadores, América Latina y el Caribe encuentre detalles en:
<https://www.ilo.org/actemp/about-us/lang--es/index.htm#America>
- ▶ Principios generales y directrices para la contratación equitativa y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos:
https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_568731/lang--es/index.htm
- ▶ Orientación sobre las prácticas justas para contratar a trabajadores migrantes temporales, EE.UU:
<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OPA/newsreleases/2022/06/ILAB20220565s.pdf>

En el Centro Internacional de Formación (CIF), la OIT ofrece algunos cursos interesantes sobre migración laboral y contratación equitativa:

- ▶ Academia en línea sobre migración laboral (disponible solo en inglés y francés):
<https://www.itcilo.org/courses/e-academy-labour-migration>
- ▶ Caja de Herramientas sobre Migración y Desarrollo local:
<https://www.itcilo.org/es/resources/mi-caja-de-herramientas-icmd-sobre-migracion-y-desarrollo-local>
- ▶ Establecer procesos de contratación justos:
<https://www.itcilo.org/es/courses/establecer-procesos-de-contratacion-equitativos>

“La Organización Internacional de Empleadores (OIE) es la única representante de las empresas en los debates sobre política social y de empleo que tienen lugar en la OIT como única agencia de Naciones Unidas de carácter tripartito, en la ONU y su sistema de agencias, en el G20 y en otros foros emergentes, en nombre de más de 150 organizaciones miembros de África, América, Asia y Europa; para conocer mejor la historia y el trabajo de la OIE visite:



<https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=-dumpFile&t=f&f=157548&token=0a2e3c-2939d35dd2353077224549f>

La OIE tiene un papel fundamental como miembro de la estructura tripartita de la OIT y su mandato sobre la migración laboral, una agenda que la organización considera relevante para las empresas ya que los sistemas migratorios eficientes responden a las necesidades del mercado laboral y producen una contratación justa y ética. Según la OIE, las empresas son usuarias frecuentes e importantes de los sistemas nacionales de migración. Su experiencia y la de todas las organizaciones de empresarios en el mundo sobre el funcionamiento práctico de las políticas de inmigración, así como su conocimiento de las nuevas tendencias del mercado y de la contratación de personal, pueden proporcionar información importante a los gobiernos y a las organizaciones internacionales para mejorar la gobernanza de la migración.

Y así, la OIE tiene un importante trabajo de seguimiento con el Mecanismo Empresarial del FMMD, el Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular, la OIT y su Iniciativa para la Contratación Equitativa, la OIM y muchas otras agencias de la ONU y espacios de acción internacionales.

Algunos documentos interesantes relacionados con la Contratación Equitativa y la perspectiva de la OIE están disponibles en:

- ▶ Guía de empleadores para la contratación equitativa (disponible en inglés): <https://www.ioe-emp.org/es/noticia/detalles/llamado-a-aprobar-una-guia-de-empleadores-para-la-contratacion-equitativa>
- ▶ Para encontrar más información, documentos clave y actividades, consulte el sitio web de la OIE en: <https://www.ioe-emp.org/es/>

1.2 Marcos jurídicos de América Latina

Según el último informe del Banco Interamericano de Desarrollo en 2022, sobre “Regímenes de Política Migratoria en América Latina y el Caribe” donde analiza más de 435 instrumentos jurídicos adoptados por los 26 Estados contemplados de la región, se pueden destacar una serie de países que han adoptado o han modificado sustancialmente sus leyes de migraciones durante el siglo XXI en algunas áreas.



► **Tabla 3: Modificación o adopción de leyes de migración en el Siglo XXI**

País	Año	Derecho a la Salud	Derecho a la Educación	Reunificación Familiar	Mecanismo permanente de regularización
Honduras	2003	Algunas categorías	Algunas categorías	Familia extendida	No
Argentina	2004	Todos	Todos	Familia extendida	Sí
República Dominicana	2004	No regulado	No regulado	Familia núcleo	No
Venezuela	2004	Todos	Todos	No regulado	No
Panamá	2008	No regulado	No regulado	Familia extendida	Sí
Uruguay	2008	Todos	Todos	Familia extendida	Sí
Costa Rica	2009	Algunas categorías	No regulado	Familia extendida	Sí
México	2011	Todos	Todos	Familia extendida	Sí
Nicaragua	2011	No regulado	No regulado	Familia extendida	Sí
Bolivia	2013	Todos	Todos*	Familia extendida	Sí
Guatemala	2016	Todos	Algunas categorías	Familia extendida	Sí
Brasil	2017	Todos	Todos*	Familia extendida	Sí
Ecuador **	2017	Todos	Todos*	Familia extendida	Sí
Perú	2017	Todos	Todos	Familia extendida	Sí
El Salvador	2019	Todos	Algunas categorías	Familia extendida	No
Chile	2019	Todos	Todos	Familia extendida	No
Colombia	2021	Algunas categorías*	Algunas categorías*	Familia extendida*	No

(*) Derecho otorgado en órdenes administrativas posteriores o anteriores a la ley de migraciones.

(**) La Ley Orgánica de Movilidad Humana de Ecuador fue retomada en 2021.

Fuente: BID, 2022

Marcos jurídicos de América Latina

Según el último informe del Banco Interamericano de Desarrollo en 2022, sobre “Regímenes de Política Migratoria en América Latina y el Caribe” donde analiza más de 435 instrumentos jurídicos adoptados por los 26 Estados contemplados de la región, se pueden destacar una serie de países que han adoptado o han modificado sustancialmente sus leyes de migraciones durante el siglo XXI en algunas áreas.

En términos generales, la adopción de nuevos marcos jurídicos ha supuesto una mejora sobre el papel en el acceso a diversos derechos tales como salud, educación, trabajo y reunificación familiar. En muchos casos, estas leyes también han incorporado mecanismos permanentes de regularización. Solo hay mínimas excepciones como Honduras, República Dominicana y Venezuela que han otorgado un conjunto de derechos más limitado.

En la región de América Latina los expertos del BID destacan que se puede hablar de un “moderno derecho latinoamericano de migraciones”, a partir de la Ley de Migraciones 25871 de Argentina de 2004, la cual ha sido acogida como marco de referencia para los demás países de la región en aspectos como reunificación familiar, y derechos de acceso a salud y educación pública.

Sin embargo es muy importante destacar que el promedio del número de años que han pasado desde la adopción de las leyes u otros instrumentos jurídicos vigentes en cada subregión relacionados al tema de migraciones revela diversos patrones, por ejemplo, la región Andina y el Cono Sur basan su política migratoria en leyes que en promedio tienen entre 8 y 12 años, en Mesoamérica el promedio supera los 20 años, y en el Caribe los 30. (BID, 2022)



1.3 El papel de las organizaciones empresariales en la gobernanza de la migración laboral

En los últimos años, la diversidad y el crecimiento de los flujos migratorios han aumentado a un ritmo acelerado, debido principalmente a las razones económicas, ambientales y políticas que enfrentan muchos países de la región, más aún después de la pandemia del COVID-19.

Sin embargo, cabe destacar que los beneficios de la migración laboral son reconocidos en todo el mundo. Existe la posibilidad de promover cada vez más un espacio compartido donde los países de origen y destino, los trabajadores nacionales y los migrantes puedan potenciar sus capacidades y mejorar los complicados contextos que se viven en las Américas. La migración amplía la reserva de mano de obra de un país, aumenta la diversidad, las percepciones y las habilidades de las personas trabajadoras.

Las políticas de migración laboral actuales no responden a la evolución de las necesidades de cualificación acelerada por la tecnología y la innovación, lo que complica aún más el proceso de desarrollo en el sur global, en América Latina y el Caribe. Para que los marcos migratorios sean eficientes y eficaces, los gobiernos deben consultar con los empleadores para determinar el equilibrio adecuado de los criterios de selección, incluidos los requisitos de salarios, habilidades y cualificaciones.

Las limitaciones en el diálogo y la comunicación entre las organizaciones de empleadores, organizaciones de trabajadores y los gobiernos se ven agravada por la ausencia de políticas inclusivas y participativas, la falta de implicación de las diferentes partes interesadas y el ritmo con el cual los gobiernos abordan diferentes aspectos como las necesidades de cualificación, la evaluación del mercado laboral y la misma política educativa, la cual sigue replicando modelos de enseñanza y asesoramiento profesional basados en esquemas vocacionales que no concuerdan con las necesidades actuales.

Las interacciones de las Organizaciones de Empleadores con las autoridades locales y los gobiernos nacionales son esenciales para garantizar un enfoque coherente para abordar eficazmente las realidades del mercado laboral. La participación del sector privado como actor principal es legítima para el desarrollo de sistemas de migración laboral bien regulados.





cabe destacar que los beneficios de la migración laboral son reconocidos en todo el mundo. Existe la posibilidad de promover cada vez más un espacio compartido donde los países de origen y destino, los trabajadores nacionales y los migrantes puedan potenciar sus capacidades y mejorar los complicados contextos que se viven en las Américas. La migración amplía la reserva de mano de obra de un país, aumenta la diversidad, las percepciones y las habilidades de las personas trabajadoras.

1.4 Mecanismos de consulta institucional para las Organizaciones Empresariales

A la hora de abordar cuestiones difíciles e incluso controvertidas, los procesos bilaterales pueden ser un mecanismo útil de compromiso. Este compromiso bilateral puede ser estructurado o no estructurado, lo que permite centrarse en áreas de sinergia y construir sobre el fortalecimiento de la cooperación y el diálogo.

La participación de los actores del Mundo del Trabajo (Ministerios de Trabajo, organizaciones de trabajadores y de empleadores) a nivel local, nacional, bilateral, subregional, regional, interregional y mundial en el diálogo social puede reforzar la eficacia y la sostenibilidad de la gobernanza de la migración laboral.

Muchos países cuentan con modelos que se han construido a partir del enfoque de la OIT sobre el diálogo social, que incluye todo tipo de negociaciones y consultas, además de ser un eficaz medio de intercambio de información. Algunos de los objetivos clave del diálogo social son el principio de inclusión, la participación de las principales partes interesadas y la búsqueda de consenso.

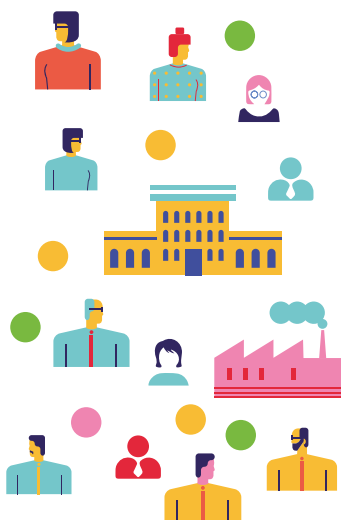
La OIE, a través del Grupo Asesor Empresarial sobre Migración, ha facilitado numerosos diálogos entre el sector privado y los gobiernos. Esto permite un verdadero intercambio en un espacio seguro y de confianza hacia un impacto concreto en las políticas.

Mecanismos de Integración en América Latina

Los mecanismos de integración en América Latina suponen esfuerzos de cooperación y facilitación de procesos de integración entre las diferentes regiones del continente, estos son antecedentes muy importantes para facilitar procesos participativos y de consulta, si bien a igual que los mismos mecanismos de consulta que existen en la región, son principalmente espacios que aglutinan funcionarios gubernamentales, sus mismos procesos e interacción son de vital importancia para las organizaciones de empleadores, los que pueden facilitar sus aportes a los órganos directivos de los mecanismos de integración o a las instituciones vinculadas en sus países.

Mercado Común del Sur (MERCOSUR):

El MERCOSUR es un proceso de integración regional instituido inicialmente por los Gobiernos de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay al cual en fases posteriores se han incorporado Venezuela y Bolivia, sin embargo Venezuela está actualmente suspendida y Bolivia en proceso de adhesión.



En temas de migración el Mercosur se rige mediante la coordinación de Ministerios de Trabajo en la sección de asuntos sociolaborales y su Declaración Sociolaboral del MERCOSUR del 2015, en ella establecen la voluntad para brindar colaboración e igualdad de trato a las personas trabajadores migrantes provenientes de sus países miembro.

Dentro de los procesos de coordinación que se desarrollan dentro del mecanismo, existen diversas actividades, comisiones y grupos de trabajo en los cuales es fundamental que las organizaciones de empleadores se involucren y soliciten a los Estados la participación de las visiones y propuestas de las organizaciones de empresarios.

El Sistema de la Integración Centroamericana (SICA):

El SICA es el marco institucional de la Integración Regional Centroamericana, creado por los Estados de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá. Posteriormente se adhirieron como miembros plenos Belice en el año 2000 y, a partir de 2013, la República Dominicana. Tiene por objetivo fundamental la realización de la integración de Centroamérica, para constituirlo como Región de Paz, Libertad, Democracia y Desarrollo.

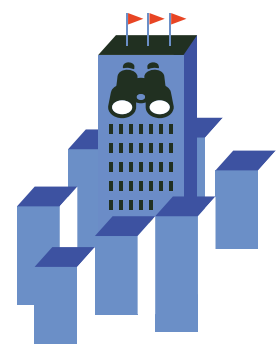
El SICA junto a toda la institucionalidad de este organismo regional han puesto en marcha una serie de iniciativas, proyectos y acuerdos para atender las causas estructurales del fenómeno migratorio, acciones que aseguran la generación de oportunidades y el cumplimiento de los derechos humanos de las y los centroamericanos. Por ejemplo mediante el Proyecto Alternativas implementado en la subregión por la Cooperación Alemana y la Secretaría de la Integración Social Centroamericana.

También es importante destacar la Comisión de Autoridades Migratorias (OCAM) de los países miembros del SICA. El objetivo de la OCAM es contar con un mecanismo regional de coordinación, concertación y consulta para el tratamiento del fenómeno migratorio. Por ello, la OCAM fue incorporada en 1991 al SICA y, en sus inicios, la institución a cargo de cumplir las labores de Secretaría Técnica era la Secretaría de Integración Económica Centroamericana SIECA. A partir de enero de 1999, la OIM asumió la Secretaría Técnica de la OCAM, en el marco del Convenio suscrito con la Secretaría General del SICA, con el fin de apoyar las actividades regionales en materia migratoria que la Comisión venía realizando.

Procesos Regionales de Consulta sobre las Migraciones

Conferencia Regional sobre Migraciones (CRM)

La CRM es un Proceso Consultivo Regional voluntario, no vinculante, para los países de América Central, América del Norte, y la República Dominicana. Proporciona un espacio para la discusión respetuosa, franca y honesta entre los Países Miembros sobre la migración regional e internacional, asegurando una mayor coordinación, transparencia y cooperación.



Muchos países cuentan con modelos que se han construido a partir del enfoque de la OIT sobre el diálogo social, que incluye todo tipo de negociaciones y consultas, además de ser un eficaz medio de intercambio de información.

Este foro multilateral trabaja para promover esfuerzos regionales a fin de fortalecer la gobernanza migratoria efectiva, y proteger los derechos humanos de las personas migrantes.

Dentro de la CRM, además de los gobiernos, participan como observadores, oyentes y asesores, diversos organismos internacionales, ONGs y actores de la sociedad civil, dentro de los cuales puede ser fundamental el aporte de las organizaciones de empresarios. En varias ocasiones, la OIT ha facilitado la participación de las Organizaciones de Empleadores, así como de los Ministerios de Trabajo y de las Organizaciones de Trabajadores, en talleres de la CRM que abordaran el tema de la migración laboral.

- ▶ Para ver más información sobre la agenda y procesos de la CRM, puede visitar el siguiente sitio web:
<https://crmsv.org/es/acerca-de>

Conferencia Sudamericana sobre Migraciones (CSM)

- ▶ Mecanismo parecido a la CRM, pero para los países de América del Sur:
<https://www.csmigraciones.org/es>

Reunión Técnica Internacional sobre Movilidad Humana de Ciudadanos Venezolanos en la Región (Proceso de Quito)

Mecanismo de coordinación entre los países receptores de personas refugiadas y migrantes provenientes de Venezuela. En este espacio también, la OIT ha facilitado la participación de las Organizaciones de Empleadores, así como de los Ministerios de Trabajo y de las Organizaciones de Trabajadores, en reuniones que abordaran temas laborales y de integración socioeconómica.

- ▶ <https://www.procesodequito.org/es/que-hacemos>



CHECKLIST

MÓDULO 01

Antes de participar en un espacio de negociación o intercambio, preparar un discurso o iniciar un informe sobre la migración laboral, es necesario tener en cuenta lo siguiente:

Check Lista de tareas

<input type="checkbox"/>	<p>Comprender el contexto nacional específico durante las semanas anteriores y los marcos normativos específicos vigentes en el país.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Cambios en la política nacional o acontecimientos relevantes.
<input type="checkbox"/>	<p>Comprender el esquema internacional básico de los instrumentos de derechos humanos.</p>
<input type="checkbox"/>	<p>Entender la Agenda 2030 y cómo los 17 ODS se relacionan con la migración laboral.</p>
<input type="checkbox"/>	<p>Conocer los Instrumentos Internacionales específicos sobre migración laboral.</p>
<input type="checkbox"/>	<p>Comprender y diferenciar la importancia de los Convenios y Recomendaciones de la OIT sobre migraciones laborales, la OIT es el único organismo tripartito de las Naciones Unidas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Evaluar si alguna guía o material complementario que haya realizado la OIT o la OIE, referenciado en este texto puede ser útil para la tarea a desarrollar.
<input type="checkbox"/>	<p>Conocer la posición y recomendaciones de la OIE sobre los temas a tratar o desarrollar.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Considerar, si es posible consultar con, el grupo de trabajo de migraciones y los especialistas de la OIE y la propia OIT.
<input type="checkbox"/>	<p>Comprobar lo que se ha comentado en las redes sociales o lo que es nuevo en la agenda de la OIT, la OIE y otros actores importantes, por ejemplo, organizaciones de trabajadores, instituciones públicas, ONG.</p>
<input type="checkbox"/>	<p>Se pueden citar o tomar como referencia algunas ideas de los temas tratados en los documentos mencionados</p>
<input type="checkbox"/>	<p>Activar o promover redes de diálogo y comunicación a 3 niveles:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Primero entre organizaciones pares de empresarios, tanto a nivel nacional como regional; ▶ el segundo para promover la comunicación con las instituciones gubernamentales que están destacando agendas o áreas de interés para en materia de Política, Marcos Legales y Mecanismos de Consulta Institucional; ▶ y tercero promover y/o participar en el diálogo con otros actores como organizaciones de trabajadores y ONGs interesadas en la agenda, tanto a nivel local, regional e internacional.



02

CAPÍTULO 02

Políticas y estrategias para facilitar la movilidad laboral a través de los canales regulares

En esta capítulo se abordan algunas iniciativas y políticas que faciliten la movilidad laboral a través de los canales regulares, así como la retención de las competencias en favor de un común beneficio para todas las personas interesadas dentro de los procesos migratorios.

Es necesario destacar que todos los fenómenos migratorios y las nuevas tendencias de movilidad global por múltiples razones, no solo las económicas, se deben a la búsqueda de nuevas y mejores condiciones de vida.

En este sentido, el documento presenta algunas iniciativas desarrolladas desde la OIT en apoyo al sector empresarial para conocer y comprender mejor su rol dentro de estos procesos, junto con otras iniciativas locales de fomento de canales regulares para la migración en América Latina.

La migración laboral se ha convertido en un elemento crucial para el desarrollo de muchos países. De esta movilidad se benefician no solo las comunidades de origen que reciben remesas y pueden reducir presiones sobre su mercado laboral, sino también los países de destino donde algunos sectores de la economía dependen en gran medida de las habilidades de personas trabajadoras migrantes, y donde se perciben importantes contribuciones fiscales y socioculturales de esta población.

Los aportes que estos flujos migratorios brindan a la sociedad son mayoritariamente positivos y debe ser el compromiso de todos los actores que tengan posibilidades de aportar, para que las condiciones de las personas migrantes sea cada vez mejor, esto implica fomentar sociedades de acogida más cordiales, así como propiciar iniciativas que mejoren el contexto regional y global para el alcance de un desarrollo sostenible.

A continuación se describirán algunas oportunidades:

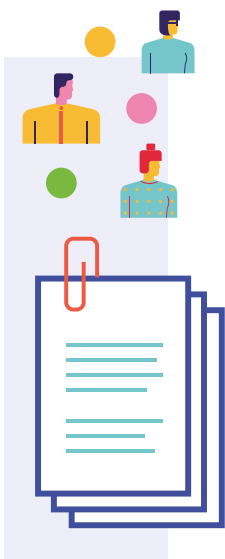
2.1 Políticas de fomento de canales regulares de migración

Para describir las políticas existentes en América Latina que promueven vías de inmigración regulares debemos tomar en cuenta al menos dos tipos de movimientos migratorios y sus particularidades, los que salen desde su país de origen con oportunidades concretas en un país extranjero y por otro lado, las que se aventuran en las condiciones más vulnerables a buscar nuevas oportunidades por medios irregulares.

Programas de movilidad laboral

Los mecanismos de movilidad laboral consisten en oportunidades y programas gubernamentales y gratuitos de reclutamiento y selección de personal calificado para facilitar la vinculación laboral entre personas trabajadoras buscadoras de empleo, que les permita el crecimiento profesional y económico, con empleadores extranjeros de distintos sectores que requieren cubrir sus vacantes en puestos. Estos programas promueven el empleo decente y la migración laboral segura, regular y ordenada, además que garantizan el respeto de los derechos humanos laborales.

Estos programas no solo son beneficiosos para la persona trabajadora por evitarle problemas migratorios o legales que pudieran afectarlo o que compliquen el proceso para la obtención de la visa o permiso de trabajo, para el empleador apoyándole en identificar personal calificado y acorde a sus necesidades, sino que promueve soluciones para los gobiernos que evitan desequilibrios en el mercado laboral nacional y extranjero.



Políticas de regularización de personas migrantes

La regularización laboral se entiende como “cualquier proceso o programa por el que las autoridades de un Estado autorizan a una persona extranjera en situación irregular a permanecer legalmente en el país de destino, concediéndole la condición de migrante regular” (OIM, 2020)

Según estudios planteados por la OIM durante 2020 y 2021, los programas y procesos de regularización también brindan beneficios para los actores del sector privado, ya que les permite operar conforme a la ley y no ser sujetos de sanciones como multas. Sectores empresariales que dependen en gran medida de mano de obra extranjera, como la construcción o agricultura primaria, se ven beneficiados por la regularización migratoria debido a que pueden ampliar su fuerza laboral sin incurrir en gastos de reclutamiento de personas migrantes en el exterior.

► **Gráfico 7: Beneficios del fomento de canales regulares de migración para las partes interesadas**



Países de Acogida

- ▶ Mayor control migratorio
- ▶ Contribuciones económicas y tributarias
- ▶ Mejor gobernanza de las migraciones
- ▶ Mejor cumplimiento de estándares y compromisos internacionales



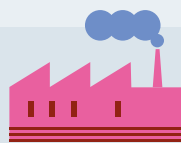
Países de origen

- ▶ Recepción de remesas de personas que laboran de manera formal y pueden poseer mayores ingresos que aquellas insertadas en el sector informal
- ▶ Mayor protección de sus nacionales



Personas migrantes

- ▶ Mayor protección legal
- ▶ Menor riesgo de explotación laboral o trabajo informal
- ▶ Mayor acceso a sistemas de salud, seguro social y educación
- ▶ Brinda una identidad legal en el país
- ▶ Facilita la integración en el país



Sector privado

- ▶ Mayor acceso a fuerza laboral
- ▶ Permite solventar algunas brechas en ocupaciones con baja participación de personas nacionales
- ▶ Cobertura en el seguro social para accidentes
- ▶ Puede facilitar el ingreso a comercio justo

Otro beneficio que brindan los programas y procesos de regularización para el sector privado es la posibilidad de inscribir a las personas trabajadoras migrantes en los sistemas de aseguramiento públicos, los cuales pueden ahorrar gastos en accidentes ocupacionales e incapacidades.

En el caso de las personas migrantes, encontrarse en condición regular permite, por lo general, que se establezcan herramientas para la tutela efectiva de sus derechos y el acceso a mejores oportunidades laborales, económicas y sociales. En el ámbito económico, las personas migrantes regularizadas están en menor riesgo de violencia, abuso o explotación, y pueden contar con una mayor protección de sus derechos. Además, la regularización puede permitir a las personas insertarse en empleos formales. En algunos países de la región, las personas migrantes en condición irregular tienen dificultades para acceder a la bancarización, por lo que la regularización facilita esta posibilidad. Además, les permite generar emprendimientos, microempresas y autoempleos. La capacidad de innovación de la población migrante puede ser potenciada mediante la regularización, ya que les permite tener un mayor involucramiento en sus comunidades de acogida y generar mayores oportunidades de empleo. Por otra parte, facilita su incorporación a dinámicas más justas de comercio en conjunto con los diferentes sectores productivos del país (OIM, 2021)

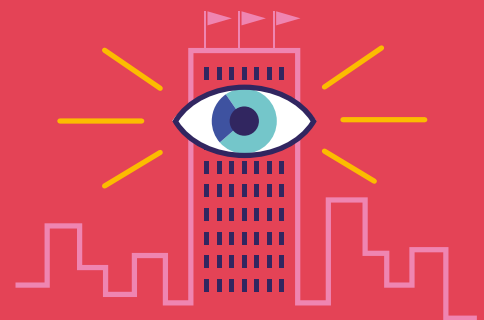
Ambos programas y políticas de fomento para la migración regular continúan implicando un reto importante para empleadores, pues normalmente debe continuar afrontando complejos y burocráticos procesos migratorios. Según los análisis y abordajes mencionados por la OIT y la OIM, los lineamientos de estas políticas y programas no suelen ser claros sobre la legislación aplicable respecto a derechos y obligaciones de trabajadores migrantes y empleadores.

Otro elemento que es de suma importancia a destacar es que estos mecanismos de migración laboral normalmente no contemplan enfoques de género, se centran en sectores que aún son de baja participación femenina y no proponen abordajes diferenciados para las mujeres y otro tipo de poblaciones vulnerables como juventudes, población LGTBIQ+, pueblos originarios, entre otros. Estos mecanismos tampoco han avanzado a examinar propuestas para la portabilidad de planes de jubilación, beneficios de seguridad social, acceso al crédito y vivienda digna.

El sector productivo y empresarial es el que genera las oportunidades de empleo y, por tanto, es una pieza fundamental de la ecuación. Las personas empleadoras deben estar implicados a lo largo de todo el proceso de migración laboral, incluyendo el diseño de las políticas e instrumentos de apoyo a la movilidad de las personas trabajadoras. Su experiencia en el funcionamiento práctico de las políticas de inmigración, así como el conocimiento sobre las tendencias de los mercados emergentes y sobre las necesidades futuras de personal, es una fuente de información esencial (BID 2016).



“El sector productivo y empresarial es el que genera las oportunidades de empleo y, por tanto, es una pieza fundamental de la ecuación. Las personas empleadoras deben estar implicados a lo largo de todo el proceso de migración laboral, incluyendo el diseño de las políticas e instrumentos de apoyo a la movilidad de las personas trabajadoras. Su experiencia en el funcionamiento práctico de las políticas de inmigración, así como el conocimiento sobre las tendencias de los mercados emergentes y sobre las necesidades futuras de personal, es una fuente de información esencial (BID 2016).”



Desde la OIT se desarrollan iniciativas en apoyo al sector empresarial para conocer y comprender mejor su rol dentro de estos procesos, entre los cuales esta:

- ▶ Caja de Herramientas del CIF: Desarrollo e implementación de acuerdos bilaterales sobre migración laboral en Mesoamérica:
<https://www.itcilo.org/resources/desarrollo-e-implementacion-de-acuerdos-bilaterales-sobre-migracion-laboral-en>
- ▶ La acción de OIT para fomentar la “Integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas venezolanas en América Latina y el Caribe”, en estos 3 diferentes recursos y herramientas para entender como vincularse a esta iniciativa:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_803237.pdf
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_775178.pdf
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_849440.pdf

2.2 Iniciativas de fomento de canales regulares de migración en América Latina

Debido a la importancia y el aumento de la crisis migratoria que se vive en la región, principalmente debido a la estigmatización y la falta de respuestas adecuadas es que el Sistema de Naciones Unidas dedica un sin número de recursos y proyecto a la atención de este fenómeno de una manera holística e integral. A continuación se comparten a modo de ejemplo una serie de iniciativas de la región:

Estrategia Regional de Integración Socioeconómica de personas migrantes, en particular de Venezuela (Proceso de Quito y R4V)

La coordinación del Sistema de Naciones Unidas, la OIT y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) han desarrollado la Estrategia Regional para la integración socioeconómica de las personas migrantes, principalmente procedentes de Venezuela, además de los múltiples insumos y herramientas formativas y campañas realizadas por ambas agencias para mejorar y abordar las condiciones de la migración venezolana y en general, en la región, se ha implementado un proyecto piloto en Colombia (2021) y Perú (2022).



En el caso de Colombia, los equipos nacionales de PNUD y OIT tomaron 4 de los 7 ejes de la Estrategia Regional:

- Formación Profesional, Reconocimiento de Títulos y Competencias
- Emprendimiento y desarrollo empresarial
- Promoción del empleo
- Inclusión financiera

Según se destacan las agencias algunas de las principales lecciones aprendidas con esta Estrategia ha sido:

1. La primera sería la necesidad de tener un enfoque regional en la respuesta a una migración acelerada.
2. Otra importante lección es que realmente nunca es demasiado temprano para plantear los temas de integración socioeconómica en el marco de flujos de movilidad humana.
3. Una tercera lección aprendida es la necesidad de la articulación multi-nivel.

El diálogo de política y estrategia coordinado a nivel regional, nacional y subnacional es un requisito indispensable.

Mediante este tipo de iniciativas es muy importante la vinculación de las organizaciones de empresarios, desde el esquema participativo tripartito de la OIT se pueden y deben generar espacios de interacción y mejora de este tipo de programas, así mismo a través de la iniciativa de la Agenda 2030 de no dejar a nadie atrás y el ODS 17 relacionado a promover las alianzas estratégicas.

- ▶ Para más información sobre esta iniciativa se puede consultar el siguiente link sobre la Estrategia en general y también en el caso de los resultados de implementación en Colombia:

<https://migrationnetwork.un.org/es/practice/estrategia-regional-oit-pnud-para-la-integracion-socioeconomica-de-los-migrantes-desde>

- ▶ Colombia: aplicación en un contexto nacional de la estrategia regional OIT-PNUD para la integración de las migraciones:

<https://migrationnetwork.un.org/es/practice/colombia-aplicacion-en-un-contexto-nacional-de-la-estrategia-regional-oit-pnud-para-la>

Portal Suramérica Abierta

Suramérica Abierta es una herramienta (sitio web y App) que permite a las personas migrantes acceder a información oficial confiable, clara y en tiempo real, sobre las distintas medidas sanitarias y de frontera adoptadas por los países de América del Sur durante la pandemia y que tienen un impacto directo sobre su



Otro elemento que es de suma importancia a destacar es que estos mecanismos de migración laboral normalmente no contemplan enfoques de género, se centran en sectores que aún son de baja participación femenina y no proponen abordajes diferenciados para las mujeres y otro tipo de poblaciones vulnerables como juventudes, población LGTBQ+ o pueblos originarios.

movilidad. La creación de Suramérica Abierta no es un hecho aislado, sino que responde a una lógica de décadas de articulación regional en cuestiones migratorias tanto desde el Foro Especializado Migratorio del MERCOSUR como desde la Conferencia Suramericana sobre Migraciones.

► Se puede encontrar más información en el siguiente sitio web:
<https://migrationnetwork.un.org/es/practice/portal-suramerica-abierta>

Una herramienta como está y otras similares tienen un importante potencial para el alcance de resultados en la gobernanza de la movilidad y la migración laboral. Las fuentes de información, bases de datos y uso de las tecnologías de la información y la comunicación para gestionar la oferta y demanda del mercado de trabajo en los países, o bien para subsanar necesidades de competencias y formación son instrumentos muy eficaces y de bajo costo.

Programa de Movilidad Laboral El Salvador

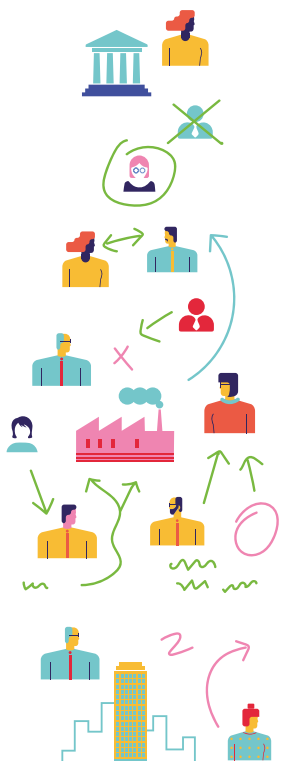
Es un programa del Gobierno de El Salvador que tiene como objetivo promover la adecuada gestión de las necesidades, oportunidades, información y mecanismos relacionados a la movilidad laboral de las personas trabajadoras salvadoreñas. El Programa que se ejecuta actualmente, nace en el año 2019.

El Programa se desarrolla en las siguientes etapas:

1. Gestión de alianzas estratégicas
2. Promoción/gestión empresarial
3. Convocatorias, selección y reclutamiento
4. Monitoreo y acompañamiento al retorno
5. (Re)Integración y evaluación de impacto

El Programa tienen un alto componente de gestión interinstitucional donde confluyen instituciones como Ministerio de Relaciones Exterior, Ministerio de Trabajo y Previsión Social; así como diferentes cooperantes como USAID, OIM y la anuencia a vincular todo tipo de actores interesados en fortalecer el programa.

► Para más información se puede vincular el siguiente link:
<https://migrationnetwork.un.org/es/practice/programa-de-movilidad-laboral-regular-ordenada-y-segura>



CHECKLIST

MÓDULO 02

Antes de participar en un espacio de negociación o intercambio, preparar un discurso o iniciar un informe sobre la migración laboral, es necesario tener en cuenta lo siguiente:

Check Lista de tareas

Comprender los conceptos básicos generales sobre migración y movilidad laboral.
No es lo mismo el abordaje de la migración irregular que las políticas de promoción de una migración ordenada.

Identificar las ventajas de la migración laboral

Identificar los beneficios que las organizaciones de empresarios se vinculen en la gobernanza de la migración laboral

Identificar las políticas migratorias y programas específicos que existen en su país

Identificar actores interesados en las políticas migratorias y las posibles alianzas que se puedan fomentar entre esos actores y las organizaciones de empresarios

Realizar un mapeo de los intereses y capacidades de apoyo de las organizaciones de empresarios y sus miembros, que puedan funcionar como insumo para el fortalecimiento de los programas de movilidad laboral.



03

CAPÍTULO 03

Integración al mercado laboral: Buenas prácticas y beneficios de una contratación equitativa y responsable de migrantes

La contratación equitativa y el respeto de los derechos humanos son tareas que conciernen a todos los actores del mundo del trabajo. Las empresas también son responsables, al igual que las agencias de empleo privadas, los sindicatos y los gobiernos.

En este capítulo se abordan diversos instrumentos, conceptos, programas y documentos que constituyen y orientan las buenas prácticas y recomendaciones para la contratación equitativa de personas trabajadoras migrantes en línea con los Principios Generales y Directrices de la OIT.

Asimismo, se detallan prácticas y marcos internacionales para la integración al mercado laboral de las personas migrantes, y se propone una serie de buenas prácticas que una empresa puede adoptar para garantizar una buena decisión de contratación en el interés de todos.

Según la OIE, ser considerado como un “buen empleador” empieza por la forma en que se contrata el talento, si este proceso se realiza de acuerdo a ciertos parámetros puede mitigar la rotación de personal y la retención de las habilidades clave, lo que contribuye a mejorar el rendimiento y la competitividad general de la empresa. Al utilizar un enfoque justo, inclusivo y estructurado en las formas en que una empresa puede identificar, entrevistar y emplear el talento, una empresa no sólo evita los escollos y los costes asociados a una decisión de empleo equivocada, sino que también evita el daño y la responsabilidad que puede venir a través de asociaciones con trabajo forzado y el abuso discriminatorio.

Para conocer sobre los detalles de lo que debe ser un proceso que garantice la contratación responsable y justa, fomente la protección social y contribuya a la integración del mercado laboral es muy importante retomar la “Guía de empleadores para la contratación equitativa” de la OIE. Esta guía explora los pasos de un proceso de contratación justo, identifica las buenas prácticas que una empresa de cualquier tamaño puede adoptar para garantizar una buena decisión de contratación y examina las dificultades que pueden frustrar que ese resultado se haga realidad. Además, es un recurso valioso para las Organizaciones de Empleadores para ayudar a mejorar las prácticas de contratación entre sus miembros. Disponible en (solo en inglés):

<https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=156233&token=c-8033ba3a6f02383ba1f7b7e1df69a2cd63806c3>

3.1 La tecnología y la contratación equitativa

Es muy importante tomar en cuenta el papel de la tecnología para facilitar el reclutamiento internacional, pues en muchos países ya se encuentra bien establecido, sobre todo después de la pandemia y esto abre una gran cantidad de oportunidades para mejorar o empeorar los procesos de contratación. Según un estudio de OIM y OIT en 2020, “Promover una contratación justa y ética de la contratación en un mundo digital” estas serían algunas consideraciones:

1. En primer lugar, las plataformas tecnológicas digitales facilitadas por el Estado están proliferando, son diversas y tienen múltiples funciones, como abordar los problemas relacionados con la contratación, la colocación y la identificación de oportunidades laborales entre oferta y demanda, la contratación ilegal y poco ética, la ineficacia institucional, la falta de transparencia, el acceso limitado a la justicia y la información asimétrica del mercado.
2. En segundo lugar, las plataformas tecnológicas digitales facilitadas por el Estado han demostrado resultados prometedores en la promoción de procesos de contratación justos, éticos y transparentes, especialmente en las áreas de transparencia institucional, eficiencia, costes y la supervisión. Desde el punto de vista de



“ Al utilizar un enfoque justo, inclusivo y estructurado en las formas en que una empresa puede identificar, entrevistar y emplear el talento, una empresa no sólo evita los escollos y los costes asociados a una decisión de empleo equivocada, sino que también evita el daño y la responsabilidad que puede venir a través de asociaciones con trabajo forzado y el abuso discriminatorio.



la transparencia, el establecimiento de plataformas tecnológicas de contratación en línea ha contribuido a formalizar la contratación y la colocación de los trabajadores migrantes.

3. Sin embargo, sigue siendo cierto que muchos trabajadores inmigrantes tienen un acceso limitado a Internet o una escasa “alfabetización digital”, por lo que siguen dependiendo de un intermediario para acceder a la información clave y realizar los trámites en línea. digital”, por lo que siguen dependiendo de un intermediario para acceder a la información clave y realizar los trámites en línea.
4. En cuarto lugar, aunque las plataformas tecnológicas digitales parecen haber mejorado ampliamente el grado de transparencia, la eficiencia, la reducción de costes y la supervisión en el proceso de contratación y colocación, siguen existiendo importantes retos, en particular para permitir que los trabajadores tengan acceso directo a la información contenida en la base de datos y en las plataformas.

Es por esto por lo que es de suma importancia destacar una vez más, el rol fundamental que cumplen las organizaciones de empresarios en el fomento del diálogo social para acompañar estos procesos regulatorios y a la vez, de construcción de nuevas rutas de contratación, por ello desarrollamos la reflexión en este capítulo y a continuación se van a destacar algunos marcos internacionales y prácticas de contratación justa en la región, a modo de ejemplo de acción.

3.2 Marcos internacionales de contratación equitativa y ética

a. Instrumentos de la OIT relacionados con la Contratación Equitativa

La OIT cuenta con una serie herramientas con las que apoya a sus mandantes (gobiernos, empresarios y trabajadores) sobre los aspectos relacionados a la Contratación Equitativa. Este concepto e iniciativa se basa en el siguiente esquema de normas y documentos:

- ▶ Los Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos (2019)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_568731.pdf
- ▶ Convenio sobre las agencias de empleo privadas (n. 181) 2000:
 La contratación equitativa es un concepto que se basa en estándares internacionales, especialmente en este Convenio. Entre otros, se refiere a la protección

Principios generales para la contratación equitativa

- ▶ Respeto de los derechos humanos y laborales



- ▶ Responder a las necesidades del mercado de trabajo y promover el trabajo decente



- ▶ Leyes y políticas sobre contratación que se apliquen a todos



- ▶ Eficiencia, transparencia y protección de los trabajadores



- ▶ Regulación efectiva de la contratación a través de la inspección del trabajo



- ▶ Respeto y cumplimiento de las leyes nacionales y los convenios colectivos



- ▶ Ni comisión ni gastos de contratación a cargo del trabajador



- ▶ Contratos claros y transparentes



- ▶ Trabajo voluntario y libre de engaño o coacción



- ▶ Acceso a información gratuita, completa y exacta



- ▶ Libertad de desplazamiento sin confiscación de documentos de identidad



- ▶ Libertad de poner término a contratos, cambiar de empleador, y regresar a salvo a su país



- ▶ Acceso a mecanismos de solución de conflictos gratuitos y a acciones de reparación



para las personas que buscan trabajo, basándose en el respeto por los derechos laborales y el principio de que no se deben cobrar costos asociados al reclutamiento.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326

- ▶ Recomendación sobre las agencias de empleo privadas (n. 188) 1997:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312526
- ▶ Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (n. 189) 2011:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460
- ▶ Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (n. 201) 2011:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201
- ▶ La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977):

Ofrece a las empresas multinacionales, a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, orientaciones en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones de trabajo. Contribuyó a crear unas condiciones más propicias para el trabajo decente, un crecimiento económico inclusivo y el desarrollo social. La Declaración es el único instrumento mundial en este ámbito que ha sido elaborado y adoptado por los gobiernos y por las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todo el mundo. El instrumento, que fue adoptado por el Consejo de Administración de la OIT en su 204ª reunión (Ginebra, noviembre de 1977), se ha enmendado en varias ocasiones. La última vez que se enmendó fue en marzo de 2017. Se puede acceder la Declaración mediante el enlace:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

- ▶ Como se mencionó anteriormente en esta guía, la Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT fue lanzada en 2014, está basada en los instrumentos mencionados en este apartado y todas las Normas Internacionales del Trabajo pertinentes. La estrategia para la segunda fase de la Iniciativa (2021-2025), se puede consultar en el siguiente enlace:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_819085.pdf



b) Iniciativa de Contratación Ética (IRIS) de la OIM

Según el sitio oficial de OIM, el IRIS (por sus siglas en inglés) es un sistema de certificación voluntaria con múltiples actores claves destinado a reclutadores internacionales y que está basado en instrumentos internacionales de derechos humanos, en convenciones y directrices de la OIT, y también en las mejores prácticas de la industria del reclutamiento. El mismo tiene como objetivo proteger y empoderar a los trabajadores migrantes mediante la eliminación de la explotación en el proceso de reclutamiento y también ayudando a las agencias de reclutamiento a que obtengan una ventaja competitiva en el mercado estableciéndose a sí mismas como entidades transparentes, justas y responsables.

Las agencias privadas de contratación pueden acceder a procesos formativos y colaborativos con OIM y múltiples actores para garantizar que se cumplen los principios de IRIS, resultando al final la obtención de la certificación.

- ▶ Se puede detallar información en el siguiente folleto descriptivo del sistema:
https://programamesoamerica.iom.int/sites/default/files/ficha_2_iris_digital.pdf
- ▶ Se puede acceder al sitio web de IRIS mediante el siguiente enlace:
<https://iris.iom.int/>

c) Las Recomendaciones de Montreal sobre la contratación

Son una ruta para fomentar una mejor regulación de la contratación, los organismos reguladores tienen la responsabilidad de establecer el marco jurídico y normativo para la labor de los agentes de contratación laboral y los empleadores, y de controlar y garantizar su cumplimiento eficaz. Con el fin de mejorar la regulación interjurisdiccional de la contratación laboral internacional, 100 organismos reguladores de más de 30 países se reunieron en la Conferencia Mundial sobre la Regulación de la Contratación Internacional, celebrada en Montreal (Canadá) en junio de 2019. Formularon 55 recomendaciones en nueve esferas:

1. Protección de los trabajadores migrantes;
2. Comisiones de contratación;
3. Registro y obtención de licencias;
4. Administración, inspecciones y control del cumplimiento;
5. Calificaciones, recompensas y clasificaciones;
6. Acceso a mecanismos de presentación de reclamaciones y de solución de conflictos;
7. Mecanismos bilaterales, regionales y multilaterales;
8. Bienestar y asistencia a los migrantes; y
9. Mantenimiento del impulso en materia de regulación.

- Encuentre el documento completo en el siguiente enlace:
<https://publications.iom.int/system/files/pdf/the-montreal-recommendation-es.pdf>

3.3 Casos regionales de contratación equitativa

Según un estudio realizado en 2021 por la OIM, las prácticas de contratación en América Latina y el Caribe se dan mayoritariamente de manera informal, los trabajos se siguen conociendo por medios familiares y recomendaciones de amistades, la mayoría de las empresas reclutadoras siguen dedicadas principalmente a buscar oportunidades laborales en Norteamérica, sin embargo, esta fue una situación que cambió durante la pandemia y por esa misma razón el porcentaje de personas que utilizaba los servicios de las intermediarias disminuyó. Frecuentemente, las formas de reclutamiento informal están asociados a prácticas fraudulentas e inescrupulosas como elevados costos de contratación, falsas promesas o estafas, retención de documentos, sustitución o carencia de contratos y trata de personas, trabajo forzoso y tráfico ilícito de personas migrantes. (OIM, 2021a)

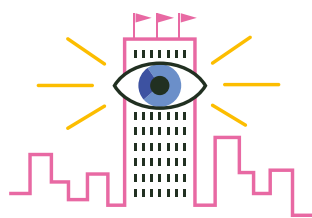
Por ello, es necesario destacar algunas buenas prácticas de contratación, las cuales permiten promover mecanismos de información seguros para continuar con el fomento de una migración segura, regular y ordenada.

Buenas prácticas de contratación equitativa para personas trabajadoras migrantes temporales en Estados Unidos

El Gobierno de los Estados Unidos ha emitido una guía basada en la Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT, sobre la prevención del abuso de trabajadores y promover mejores prácticas para aquellos países que buscan aumentar la participación del programa de visados H-2A para trabajadores agrícolas temporales y el programa H-2B para trabajadores estacionales no agrícolas. Tiene como objetivo aumentar la transparencia y la regulación de los programas de reclutamiento de esos trabajadores y salvaguardar sus derechos fundamentales.

Esta Guía “Orientación sobre las prácticas justas para contratar a trabajadores migrantes temporales” alienta a los países y empleadores que participan de esos programas de visas a implementar mejores prácticas relacionadas con:

- El diseño, implementación y regulación de la infraestructura y procesos de reclutamiento.
- Protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.
- Garantizar la transparencia y el acceso a la reparación para trabajadores y los solicitantes de empleo.



100

**ORGANISMOS
REGULADORES**

de más de 30 países se reunieron en la Conferencia Mundial sobre la Regulación de la Contratación Internacional, celebrada en Montreal (Canadá) en junio de 2019

► Riesgos de contrataciones / reclutamientos no regulados para personas trabajadoras



- ▶ La guía también describe las medidas que los minoristas y otros actores de la cadena de suministro pueden tomar para ayudar a prevenir, mitigar y remediar los abusos en las cadenas de suministro, se puede acceder en: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OPA/newsreleases/2022/06/ILAB20220565s.pdf>

Campaña de comunicación “Entrelazando: Talento Migrante y Empresas Inclusivas”

En febrero 2023, en Colombia se lanza esta campaña de comunicación que busca orientar al sector empresarial y sensibilizar sobre cómo contratar personas refugiadas y migrantes. Esta iniciativa se lleva a cabo en colaboración con el Ministerio de Trabajo, el Servicio Público de Empleo y la Asociación Nacional de la Industria Colombiana (ANDI).

- ▶ Se puede conocer más de la campaña mediante el siguiente enlace: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/entrelazando>

Caja de herramientas para implementar la contratación equitativa en el sector agrícola en México:

La OIT se ha asociado con AHIFORES (Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social) a fin de elaborar herramientas y normas que ayuden a sus miembros a adoptar prácticas de contratación equitativa y a obtener la certificación de AHIFORES.

De forma conjunta, OIT y Verité (organización sin fines de lucro que lucha por condiciones laborales decentes en todo el mundo), con AHIFORES desarrollaron la caja de herramientas dirigida a empleadores y reclutadoras. Es una colección de documentos diseñados para apoyar a las empresas a que pongan en práctica políticas, medidas y acciones que logren la contratación equitativa en el sector agrícola mexicano.

AHIFORES realizó un importante aporte en la preservación de las prácticas de contratación ética en el sector durante la pandemia de COVID-19.

- ▶ Para tener acceso a la caja de herramientas debe acceder al siguiente enlace: https://www.ilo.org/americas/programas-y-proyectos/WCMS_842682/lang-es/index.htm



CIERTO: Buenas prácticas para la contratación equitativa para Guatemala y México:

La OIT trabaja también con CIERTO, un contratista internacional de trabajadores agrícolas dedicado a ayudar a los empleadores con el programa federal de visas H-2ª de los Estados Unidos. La organización capacita de forma integral las personas trabajadoras de forma que los empleadores y sus granjas tengan garantía que podrán mantener los estándares de cumplimiento en materia de trabajo, seguridad alimentaria y calidad. CIERTO ha beneficiado del apoyo y asistencia técnica con el afán de promover el apego del modelo de reclutamiento que realiza CIERTO a los Principios y Directrices de la OIT sobre contratación equitativa.

CIERTO promueve un modelo de contratación basado sobre los tres principios de “transparencia, colaboración y sostenibilidad” adoptando un proceso de contratación libre de comisiones y gastos para las personas trabajadoras. Su gama de servicios incluye la tramitación de visados H2A, la coordinación del alojamiento y el transporte y la resolución de problemas in situ. La agencia acompaña el proceso con capacitación a las personas contratadas sobre normas laborales, de seguridad alimentaria y de calidad. A través su programa de formación, buscan apoyar las personas trabajadoras agrícolas, con las competencias transferibles que les permiten trabajar todo el año, ofreciéndoles oportunidades laborales estables al tiempo que aumentan las tasas de retención de los agricultores y la productividad de las explotaciones agrícolas.



- ▶ En el siguiente enlace se pueden conocer 10 buenas prácticas que realiza la empresa en materia de contratación equitativa:
https://www.ciertoglobal.org/wp-content/uploads/2020/12/10_Practicas_Esp_digital.pdf

Inclusión laboral de personas migrantes, una apuesta del sector privado en Colombia:

La Fundación ANDI, con el apoyo de USAID, ha realizado una publicación para exponer el ejemplo país relativo a casos exitosos en materia de inclusión laboral de población migrante de Venezuela en Colombia.

En el 2º capítulo menciona el Modelo de Empleo Inclusivo, la inclusión laboral de la población migrante proveniente de Venezuela en Colombia.

- ▶ En el 3º capítulo destaca 5 diferentes ejemplos de empresas con las que implementaron algunas buenas prácticas, se puede ver la publicación en el siguiente enlace:
<https://www.andi.com.co/Uploads/Paper%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral%20a%20Poblaci%C3%B3n%20Migrante%20-%20Junio%202023.pdf>

Prácticas de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes en Belice, El Salvador, Guatemala, Honduras y México

Este informe de OIM como complemento a este apartado, lanza algunos retos e informaciones interesantes a tomar en cuenta en 3 sectores laborales cuando se trata de continuar fortaleciendo los mecanismos y buenas prácticas de contratación equitativa (tabla 3)

- ▶ Se puede acceder al informe mediante el siguiente enlace:
https://www.programamesoamerica.iom.int/sites/default/files/practicas_de_reclutamiento_0.pdf



Tabla 3.

Ejemplo sobre prácticas de reclutamiento



	Agricultura	Trabajo doméstico	Turismo
DIFUSIÓN DE LAS OFERTAS LABORALES	Más del 90% de las personas se enteraron por familiares o amistades	En este sector también se enteran por amistades y familiares, sin embargo también usan y confían en las redes sociales	Más del 80% de las personas se enteraron por familiares o amistades
LUGAR DE CONTRATACIÓN	Puede darse desde el país de origen o en el de destino.	La mayoría de las personas son contratadas en el país de destino	La mayoría de las personas son contratadas en el país de destino
COSTOS DE CONTRATACIÓN QUE DEBE ASUMIR	Alimentación, traslado y hospedaje	Traslado	Alimentación, traslado, hospedaje y permisos de trabajo
TIPO DE CONTRATO	Contrato informal, más del 50% no consiguen un contrato	Formal e informal	Cerca del 40% de las personas reciben un contrato formal, sin embargo, la mitad son contratos verbales
IMPACTO COVID-19	Luego de la pandemia ya no se reclutan personas con intermediarios o contratistas informales, sino que por trabajos ocasionales y por cuenta propia	La pandemia implicó despidos, aumento del volumen de trabajo y reducción del ingreso	El sector fue uno de los más golpeados por la crisis y continúa en deterioro aún a la fecha

Fuente: Construcción propia basada en información de la OIM, 2021

CHECKLIST

MÓDULO 03

Antes de participar en un espacio de negociación o intercambio, preparar un discurso o iniciar un informe sobre la migración laboral, es necesario tener en cuenta lo siguiente:

Check Lista de tareas

Conocer y comprender los conceptos básicos generales sobre reclutamiento ético.

Entender la propuesta y opinión de la OIE sobre el reclutamiento ético.

Identificar como la tecnología está afectando el contexto nacional y regional de la contratación y el reclutamiento al momento de análisis.

Leer y reconocer los documentos y herramientas de la OIT y la OIM relacionadas a la contratación equitativa, saber si en su país han sido ratificados.

Recordar que contratación equitativa y reclutamiento ético funcionan como sinónimos.

Investigar si en su país se ha dado alguna iniciativa relacionada a la certificación IRIS o la Declaración de Montreal

Identificar la legislación nacional relacionada a la contratación equitativa y el reclutamiento ético.

Investigar sobre alguna buena práctica que se esté dando en su país o identificar algunas propuestas viables para su país o región.



04

CAPÍTULO 04

Cómo facilitar y fomentar las competencias laborales para una migración hábil y competente

Este capítulo aborda la promoción del desarrollo de competencia de los trabajadores migrantes en América Latina como parte del proceso de facilitación de su integración a los distintos mercados laborales de la región. En este sentido, se explica que para generar condiciones positivas para la migración, los países y sus gobiernos deben realizar acciones coordinadas y planificadas para incluir a las personas migrantes, garantizando sus derechos y sobre todo propiciando que estas personas puedan tener acceso a medios de subsistencia.

Posteriormente, se presentan algunos escenarios futuros para los mercados laborales en América Latina y el Caribe, y en especial cómo la digitalización del trabajo afectará a la migración en el corto plazo, además de explicar el servicio técnico del Centro Interamericano de Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un programa creado en 1963 y establecido en Montevideo, Uruguay, pero con atención a toda la región de América Latina y Caribe, y que vela por atender las necesidades de las personas, las empresas y los países en materia de formación profesional y desarrollo de los recursos humanos, así como potenciar las iniciativas que mejoren el diálogo social y las condiciones del mercado de trabajo.

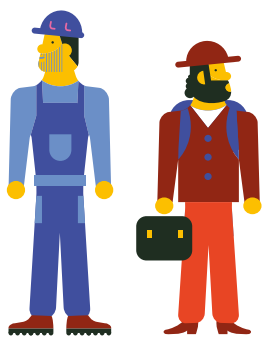
La migración puede ser un medio para responder oportuna y eficazmente a las necesidades de la oferta y la demanda de mano de obra. Los migrantes, en todos los niveles de aptitudes, amplían la disponibilidad total de competencias. Una mayor oferta de mano de obra, a su vez, puede conducir a una mejor adecuación de las competencias, lo que se traduce en una mayor productividad. De hecho, se ha demostrado que en los países de destino - tanto desarrollados como en desarrollo - los migrantes hacen contribuciones importantes al desarrollo económico y a una fuerza de trabajo diversa. Los migrantes suelen tener tasas de participación en la fuerza laboral más altas, hacer contribuciones netas positivas a los ingresos fiscales. Por último, las remesas ayudan a las familias de los migrantes en los países de origen a crear empresas o a invertir en educación y formación (OIT, 2018).

Sin embargo, para que estas condiciones positivas de la migración se den, los países y sus gobiernos deben realizar acciones coordinadas y planificadas para incluir a las personas migrantes, garantizando sus derechos y sobre todo propiciando que estas personas puedan tener acceso a medios de subsistencia. Las políticas públicas de inserción laboral y reconocimiento de las competencias de las personas migrantes deben desarrollarse en consulta con las instituciones educativas y de formación, con los empleadores, las agencias gubernamentales relevantes y los organismos profesionales, de forma que se puedan generar oportunidades de empleo que reduzcan su vulnerabilidad y apoyen las economías locales y el desarrollo empresarial.

Estas políticas públicas deben evolucionar dentro de los sistemas nacionales de educación, capacitación y de cualificaciones. Más adelante, en respuesta al contexto de movilidad laboral y globalización existente en el mundo, se deben propiciar acuerdo o marcos que permitan elevar estas políticas de formación y reconocimiento de las competencias y conocimientos de las personas trabajadoras migrantes, en un marco regional o subregional, donde se tengan previstas acciones a mediano y largo plazo, pues las migraciones son un fenómeno que va en aumento.

Según el BID, los sistemas de formación no terminan de cumplir con las expectativas y requerimientos de formación de las personas trabajadoras en la región. Las instituciones educativas pueden carecer de planificación estratégica. El proceso de actualización de los programas de educación y capacitación requiere tiempo, puede exigir largos procedimientos de certificación y a menudo queda desfasado respecto de las necesidades actuales del mercado de trabajo y las estructuras de empleo.

Los gobiernos a veces tienen en cuenta únicamente las cuestiones a corto plazo y no establecen vínculos entre programas de movilidad laboral y el desarrollo de políticas migratorias y laborales de mayor largo plazo. Recurrentemente continúan faltando análisis prospectivos y profundos de las necesidades, los déficits y la oferta del mercado de trabajo y los sectores individuales que posibilite la planificación o elaboración de políticas a largo plazo (OIM, 2019).



Se ha demostrado que en los países de destino –tanto desarrollados como en desarrollo– los migrantes hacen contribuciones importantes al desarrollo económico y a una fuerza de trabajo diversa.

Gráfico 8: La brecha de habilidades en América Latina y el Caribe

El sistema formativo no consigue preparar a los trabajadores con las competencias que necesitan las empresas.



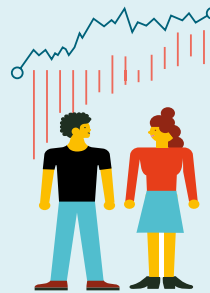
La falta de habilidades básicas ¿Cantidad o calidad?

50% de los jóvenes tiene dificultades para entender textos sencillos.

3 de 5 jóvenes no es capaz de realizar cálculos matemáticos sencillo.



Las habilidades, y no el número de años en la escuela, explican entre el 50 y el 65% de los ingresos futuros.



Productividad laboral vs Inversión en formación para el Trabajo

Los países con sistemas educativos con **mayor énfasis en educación técnica presentan mejores resultados en empleo juvenil** que los países con una educación con carácter más general o desvinculada al mercado laboral.

FORMACIÓN 2.0

Transformando las habilidades para la productividad

Tradicionalmente los sistemas de formación lograban preparar a los estudiantes y prepararlos para el trabajo. Ahora las necesidades de las empresas cambian constantemente.



Modelo actual: sistema formativo basado en la oferta.

65% de los mejores trabajos de la próxima década aún no están inventados (*Departamento de Trabajo, EE.UU.*)

El reto de los países de la región es ¿cómo formar a los trabajadores para puestos de trabajo que aún no existen?

Por ello es medular que el sector privado se vincule para promover espacios de diálogo en prever políticas nacionales y regionales que responda más allá de las necesidades inmediatas y a invertir en competencias futuras.

4.1 Futuros mercados laborales

Las tecnologías digitales -como la inteligencia artificial, la impresión 3D, la computación cognitiva, el big data, la automatización, el Internet de las cosas, la robótica avanzada y el blockchain- están afectando a muchas ocupaciones, tanto a los puestos de trabajo como a las tareas. Los tipos de habilidades que demandan los empleadores también están cambiando, causando una disrupción en los perfiles de tareas y habilidades de las ocupaciones tradicionales, como las del sector manufacturero. También ha surgido la economía de los “gigs”, con personas que trabajan en horarios flexibles, a menudo produciendo resultados con la ayuda de la tecnología.

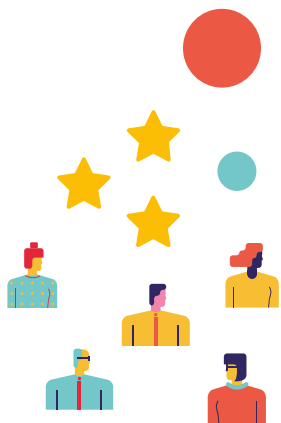
Desarrollo de las competencias: el capital humano y el futuro del trabajo

Adicionalmente al contexto de rápido avance tecnológico mundial, la pandemia del COVID-19 desencadenó una brusca transición hacia la educación a distancia, la formación y el aprendizaje electrónico; ha dado lugar a un cambio masivo hacia plataformas y herramientas en línea para seguir impartiendo el aprendizaje y el desarrollo de habilidades, que han mostrado tanto tendencias prometedoras como signos preocupantes.

Se comenta que el aprendizaje digital hace más equitativo el acceso a las plataformas en línea, sin embargo eso no siempre se traduce en un aprendizaje de igual calidad. Las mujeres, por ejemplo, se ven desproporcionadamente excluidas del aprendizaje a distancia por falta de cuidado de los niños o de ayuda a domicilio durante la pandemia.

Además, existen otros retos persistentes como que los profesionales en enseñanza no están debidamente formados y preparados para impartir cursos en línea, hay dificultades para adaptar los planes de estudios y la formación técnica y profesional a los formatos en línea, falta de acceso a Internet o a equipos de TIC (tecnologías de la información y la comunicación) para llevar a cabo el aprendizaje o estudiantes que no pueden acceder a los recursos necesarios para continuar su formación por no estar familiarizados con plataformas en línea.

A pesar de estos retos, los estudiantes, los profesionales de educación, los proveedores de TIC y los gobiernos están realizando los importantes cambios necesarios mejorar esta situación y sacar el mejor provecho de la tecnología. Por ejemplo, en Uruguay, Costa Rica, Colombia, Chile, Brasil, México y varios países de



UNA COSA PARECE CLARA

Dar a la educación informal un lugar más privilegiado en el concepto de aprendizaje a lo largo de la vida para garantizar una mejor validación de las habilidades, será de vital importancia para el nuevo mercado laboral.

la región, los institutos nacionales de formación profesional han desarrollado planes de contingencia, en alianzas público privadas donde se analizaron propuestas de instituciones que quisieran trabajar en cursos a distancia y semipresenciales. A partir de esto, se han creado múltiples opciones de sustitución de cursos presenciales a formatos online.

A corto plazo, tenemos que pensar en las “nuevas” competencias que necesita la industria y los y los empleadores después de COVID-19 y la crisis general. Éstas podrían abarcar cursos cortos y/o conjuntos de habilidades que están dirigidos a la integración rápida de trabajadores migrantes en condiciones vulnerables en los países de destino, para concretar su reinserción laboral.

Una cosa parece clara: dar a la educación informal un lugar más privilegiado en el concepto de aprendizaje a lo largo de la vida para garantizar una mejor validación de las habilidades, será de vital importancia para el nuevo mercado laboral, esto puede ayudar a todos los países, tanto desarrollados como en vías de desarrollo, no sólo a producir catalizadores digitales y emprendedores para el mercado laboral, sino también una mano de obra ágil y con conocimientos digitales -jóvenes y mayores- que esté capacitada, recapacitada y actualizada para adaptarse a la tecnología que afecta a sus carreras.

Para ello es necesario invertir en competencias digitales a través del sistema educativo, la formación profesional en todos los grupos de edad y la inversión de las empresas en la formación de los trabajadores. Para desplegar esta estrategia de educación y formación digital, y trabajar en el desarrollo y la aplicación de una política de aprendizaje digital, los países necesitan disponer tanto de formadores como de infraestructuras.

► A continuación les compartimos un recurso muy valioso, el Mecanismo de innovación en competencias de la OIT:

<https://www.ilo.org/skills/projects/innovation-facility/lang--es/index.htm>

Digitalización y migración laboral

En seguimiento al difícil contexto se comparten a continuación una recopilación de recomendaciones y conclusiones sobre cómo afrontar la digitalización, la transferencia de competencias y la migración, las que pueden ser tomadas muy en cuenta por las organizaciones de empresarios para integrarse a los procesos de toma de decisiones. Estas recomendaciones están basadas en un estudio realizado por ACNUR, ILO, GIZ y otras agencias internacionales de cooperación durante la época de crisis por pandemia en algunos países del sur global:



▶ **Tabla 4:**

Recomendaciones sobre digitalización, transferencia de competencias y migraciones



Sector	Recomendación
Alianzas	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Aprender unos de otros y trabajar mediante alianzas estratégicas ▶ Reforzar el intercambio horizontal mediante el diálogo social ▶ Buscar soluciones de financiación innovadoras para la Educación y Formación ▶ Fortalecer en conjunto la formación técnica y profesional (FTP)
Competencias básicas y servicios de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Incluir las competencias vitales y básicas en las normas de competencias y en los cursos de educación y formación técnica y profesional que reciben las personas migrantes ▶ Ofrecer orientación profesional, asesoramiento y tutoría en los países de destino y en las principales comunidades de acogida ▶ Ofrecer cursos de idiomas, alfabetización y cultura cuando sea necesario ▶ Fomentar la confianza mediante campañas, con discursos claros y entendibles para las personas migrantes
Inclusión de las personas migrantes	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Comprender las barreras de acceso y participación con más y mejores datos desglosados para definir las cualificaciones previas de las personas migrantes, se requiere un esfuerzo por documentar más y mejor los flujos migratorios ▶ Traducir los documentos políticos nacionales y los marcos normativos ▶ Reforzar las instituciones de FTP para que los sistemas de educación y formación técnica y profesional sean inclusivos. ▶ Apoyar la formación no formal y la mejora de los aprendizajes informales como vías de acceso a la educación y formación técnica y profesional formal ▶ Formación Técnica y Profesional formal ▶ Valorar el potencial socioeconómico de las personas migrantes e incluirlos en los mecanismos de toma de decisión, por medio de las organizaciones de la diáspora ▶ Ampliar los programas de FTP inclusivos con múltiples socios ▶ Valorar el aprendizaje previo y empírico ▶ Proporcionar apoyo psicosocial y promover la cohesión social a través de la FTP



Igualdad de género e inclusión de grupos vulnerables

- ▶ Considerar las barreras de acceso específicas por cada sector de población
- ▶ Establecer planes de financiación para los grupos vulnerables
- ▶ Promover la matriculación femenina en los programas de FTP
- ▶ Garantizar un entorno de aprendizaje seguro y libre de cualquier discriminación
- ▶ Transición a las competencias y al mercado laboral

Reconocimiento y acreditación

- ▶ Impulsar el reconocimiento del aprendizaje previo y el reconocimiento mutuo de competencias y cualificaciones a nivel nacional, regional y global

Formación del profesorado y de los formadores

- ▶ Valorar a los profesores y formadores
- ▶ Apoyar la formación formal de los profesores y el personal institucional público que tenga contacto con población migrante
- ▶ Desarrollar habilidades para la enseñanza sensible al conflicto, el apoyo psicosocial y la educación inclusiva

Puente hacia el mercado De trabajo

- ▶ Establecer y potenciar vínculos más fuertes con el sector privado
- ▶ Apoyar el autoempleo
- ▶ Facilitar la transición al trabajo de los más vulnerables

Orientación al mercado laboral

- ▶ Mejorar la imagen y la percepción de la FTP
- ▶ Comprender mejor los mercados de trabajo
- ▶ Implicar al sector privado en el diseño de los contenidos de aprendizaje
- ▶ Fomentar los planes de aprendizaje basados en el trabajo

Tecnología, medioambiente E innovación

- ▶ Considerar soluciones tecnológicas
- ▶ Invertir en competencias digitales
- ▶ Apoyar la conectividad y los cursos de TIC
- ▶ Formación profesional para la transición a economías verdes

4.2 El valor de una Política Nacional de Empleo integral e incluyente

Las políticas nacionales empleo son una herramienta que ayuda a los países a afrontar los desafíos mundiales, éstas deben contemplar marcos de cualificaciones especializados en relación con la educación y la formación, pues estas juegan un papel importante en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Los marcos de cualificaciones constituye una herramienta para garantizar que las cualificaciones sean pertinentes y de buena calidad, en respuesta a las necesidades económicas y sociales de un país, y a las necesidades de formación y aprendizaje a lo largo de la vida de las personas. Solo así podrán alcanzar el necesario reconocimiento a nivel nacional, regional e internacional (Arbizu, 2017).

¿Por qué se necesitan medidas en materia de competencias? Según una reseña de políticas de la OIT sobre competencias profesionales para la migración y el empleo, publicada en 2018, existen al menos 5 razones, veamos:

- Para conocer en detalle este reporte y el desarrollo sobre cada una de estas razones se puede acceder en:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_694978.pdf

Las políticas regionales y latinoamericanas de marcos de cualificaciones son urgentes. En países como Barbados, Colombia, Costa Rica, Chile, México, Panamá, Perú, República Dominicana, Trinidad y Tobago y Uruguay, ya se cuentan con esquemas y marcos nacionales de cualificaciones, es necesario promover el diálogo y los esfuerzos para homologar estos sistemas, debatir en conjunto con los gobiernos, empresarios, instituciones vinculadas y las personas trabajadoras, de forma que estos diálogos fortalezcan los procesos e iniciativas de movilidad laboral.

4.3 La OIT y su apoyo al desarrollo de competencias de los trabajadores migrantes

El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor) es un servicio técnico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), creado en 1963, establecido en Montevideo, Uruguay con atención a toda la región de América Latina y Caribe.

Cinterfor es un servicio que vela por atender las necesidades de las personas, las empresas y los países, en materia de formación profesional y desarrollo de los recursos humanos, así como potenciar las iniciativas que mejoren el dialogo social

► **Gráfico 9:** ¿Por qué se necesitan medidas en materia de competencias?

Según una reseña de políticas de la OIT sobre competencias profesionales para la migración y el empleo, publicada en 2018, **existen al menos 5 razones.**



Fuente: Construcción propia a partir de OIT, 2018

- **Razón 1.**
El **desaprovechamiento de las competencias de los migrantes** en los países de destino contribuye a la pérdida de talento.
- **Razón 2.**
La **falta de oportunidades de empleo** en los países de origen contribuye a la fuga de cerebros.
- **Razón 3.**
La **fragilidad de los sistemas y las políticas de desarrollo de competencias** constituye un factor de expulsión.
- **Razón 4.**
Los **migrantes poco cualificados** son vulnerables y corren el riesgo de ser explotados.
- **Razón 5.**
La **falta de información sistemática** sobre las competencias impide los beneficios mutuos de la migración.

y las condiciones del mercado de trabajo. También promueve una red de gestión del conocimiento de instituciones y organismos relacionados con estos temas en toda la región.

Es muy importante que las organizaciones de empleadores se vinculen con el equipo técnico de este tipo de servicios de la OIT para generar mecanismos de diálogo que les permitan fortalecer y apoyarse en el proceso de mejora de sus competencias.

- Para más información y contacto con esta iniciativa se puede visitar el siguiente link:
<https://www.oitcinterfor.org/>

Plataforma de Intercambio de Conocimientos:
<https://www.skillsforemployment.org/skpEsp>

CHECKLIST

MÓDULO 04

Antes de participar en un espacio de negociación o intercambio, preparar un discurso o iniciar un informe sobre la migración laboral, es necesario tener en cuenta lo siguiente:

Check Lista de tareas

Comprender por qué es importante el desarrollo de competencias de las personas trabajadoras migrantes y como beneficia al sector empresarial activar iniciativas relacionadas a esto.

Investigar cuál es el estado de situación del país y su subregión sobre el desarrollo de competencias.

Entender cómo afectan las brechas tecnológicas y los constantes cambios en el mercado de trabajo a los países, la sociedad, los empresarios y las personas trabajadoras.

Conocer el marco normativo y esquema nacional/regional de cualificación profesional (principalmente de los países de origen de las personas migrantes que se reciben en su país)

Realizar un mapeo de posibles aportes y soluciones que se pueden aportar a los marcos normativos y esquemas nacionales de cualificación profesional

Comprender como se conjugan las políticas de empleo y las recomendaciones para adaptarse al contexto actual.

Propiciar de manera proactiva, el acercamiento y diálogo de las organizaciones de empresarios con el gobierno nacional y las instituciones responsables de la FTP, la formación en general, actores interesados (por ejemplo, agencias de cooperación) y las comunidades de acogida para establecer alianzas.





Referencias

- ▶ ACNUR, OIT, GIZ. Skills and labour market transitions for refugees and host communities. 2022. Disponible en:
https://iloskillskspstorage.blob.core.windows.net/development/resources/5194/2021_joint%20TVET%20study_FINAL_WEB.pdf
- ▶ Alba, F., El papel de los instrumentos internacionales sobre derechos humanos en la salvaguardia de los mismos. El caso de la convención internacional sobre los derechos de los trabajadores inmigrantes. Revista Interdisciplinaria de Movilidad Humana. 2008. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/4070/407042009003.pdf>
- ▶ Arbizu, F. Reconocimiento social de competencias y crecimiento profesional. Lima. 2017. Disponible en:
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_ponencia/marco_cualific_europea_arbizu.pdf
- ▶ Banco de España. Presiones migratorias en el largo plazo: proyecciones de migración internacional hasta el año 2050. 2017. Disponible en:
<https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/ArticulosAnaliticos/2017/T4/fich/beaa1704-art37.pdf>
- ▶ Banco Interamericano de Desarrollo - BID
- 2016 ▶ Cuatro dimensiones de éxito para impulsar la movilidad laboral:
<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/cuatro-dimensiones-de-exito-para-impulsar-la-movilidad-laboral/>
- 2021 ▶ Flujos migratorios en América Latina y el Caribe. Disponible en:
<https://publications.iadb.org/es/flujos-migratorios-en-america-latina-y-el-caribe-estadisticas-de-permisos-para-los-migrantes>
- 2022 ▶ 6 pasos para la empleabilidad de personas migrantes, 2022. Disponible en:
<https://blogs.iadb.org/migracion/es/6-pasos-para-la-empleabilidad-de-personas-migrantes/>
- 2022 ▶ Regímenes de política migratoria en América Latina y el Caribe: inmigración, libre movilidad regional, refugio y nacionalidad
https://publications.iadb.org/es/regimenes-de-politica-migratoria-en-america-latina-y-el-caribe-inmigracion-libre-movilidad-regional?_gl=1*1xje9xg*_ga*MTU2OTIyMzk3My4xNjY1Njc2MjQ0*_ga_9CQ7ER9V3F*MTY2ODcwND-Y0OC40LjEuMTY2ODcwNDY2OS4zOS4wLjA
- ▶ CEPAL. Base de datos del marco institucional de la política social en América Latina y el Caribe. 2022. Disponible en:
<https://dds.cepal.org/bdips/en/seg81.php>
- ▶ Center for Global Development. Regulación de la migración de la mano de obra para beneficio mutuo (país de origen y destino) Washington, DC. S/F. Disponible en:
<https://www.cgdev.org/sites/default/files/mdhp-brochure-espanol.pdf>

- ▶ Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo, FMMD. 2022. Disponible en:
<https://www.iom.int/es/foro-mundial-sobre-migracion-y-desarrollo-fmmd>
- ▶ Hernandez, D. Políticas de certificación de competencias en América Latina. S/F. Disponible en:
https://www.cinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/hern.pdf
- ▶ La Casa Blanca. Gobierno de los Estados Unidos. Sala de prensa. Declaraciones y comunicados. Washington, DC. Hoja informativa: La Declaración de Los Ángeles sobre Migración y Protección Entregas del Gobierno de EE.UU. y de los socios extranjeros. 2022. Disponible en:
<https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2022/06/10/fact-sheet-the-los-angeles-declaration-on-migration-and-protection-u-s-government-and-foreign-partner-deliverables/>
- ▶ Mercado Común del Sur - MERCOSUR
- 2022 ▶ Plan Estratégico de Acción Social del MERCOSUR (PEAS). Disponible en:
<https://www.mercosur.int/temas/asuntos-sociales/>
- 2022 ▶ Reunión de Altas Autoridades sobre Derechos Humanos del MERCOSUR (RAADH). Disponible en:
<https://www.raadh.mercosur.int/que-es-la-raadh/>
- 2022 ▶ Cooperación internacional del MERCOSUR. Disponible en:
<https://www.mercosur.int/cooperacion-internacional-del-mercosur/>
- ▶ MigrationDataPortal. La gobernanza migratoria regional en América del Sur. 2020 Disponible en:
<https://www.migrationdataportal.org/es/blog/la-gobernanza-migratoria-regional-en-america-del-sur-como-la-emigracion-venezolana-gran-escala>
- ▶ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE
- 2017 ▶ Integración de la migración y el desarrollo en las políticas del mercado laboral. 2017. Disponible en:
<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264276710-5-es.pdf?expires=1669961350&id=id&accname=guest&checksum=30211301616EC0C1A5EE-375CB2A5C146>
- 2021 ▶ AI and the Future of Skills, Volume 1: Capabilities and Assessments, Educational Research and Innovation. Disponible en:
<https://doi.org/10.1787/5ee71f34-en>

- ▶ Organización Internacional de las Migraciones - OIM
- 2010 ▶ OIM proyecta 400 millones de migrantes para 2050. Disponible en:
<https://news.un.org/es/story/2010/11/1205751>
- 2017 ▶ Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD). Disponible en:
<https://www.iom.int/es/foro-mundial-sobre-migracion-y-desarrollo-fmmd>
- 2019 ▶ Asociaciones y migraciones basadas en las competencias: elementos y prerrequisitos esenciales. Disponible en:
<https://governingbodies.iom.int/es/system/files/es/scpf/25/S-25-5%20-%20Asociaciones%20y%20migraci%C3%B3n%20basadas%20en%20las%20competencias.pdf>
- 2019 ▶ Estudio: migración y desarrollo en Iberoamérica. Disponible en:
https://issuu.com/segibpdf/docs/global_obimid-oim_draft_report_2018
- 2021 ▶ Prácticas de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes en Belice, El Salvador, Guatemala, Honduras y México. Disponible en:
https://www.programamesoamerica.iom.int/sites/default/files/practicas_de_reclutamiento_0.pdf
- 2021 ▶ Estudio regional: programas y procesos de regularización migratoria. Disponible en:
<https://kmhub.iom.int/es/biblioteca-virtual/estudio-regional-programas-y-procesos-de-regularizacion-migratoria>
- 2021 ▶ Mecanismos sobre migración laboral en Mesoamérica. Disponible en:
<https://publications.iom.int/es/node/2663>
- 2022 ▶ Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2022. Disponible en:
<https://publications.iom.int/books/informe-sobre-las-migraciones-en-el-mundo-2022>
- 2022 ▶ Conferencia Regional de Migraciones. Disponible en:
<https://crmsv.org/es/acerca-de>
- 2022 ▶ Migración, desarrollo sostenible y la agenda 2030. Disponible en:
<https://www.iom.int/migration-sustainable-development-and-2030-agenda>
- 2022 ▶ Pacto Mundial por las Migraciones. Disponible en:
<https://www.iom.int/global-compact-migration>
- 2022 ▶ IRIS. Disponible en:
https://programamesoamerica.iom.int/sites/default/files/ficha_2_iris_digital.pdf

- ▶ Organización Internacional del Trabajo - OIT
- 2013 ▶ Empleo y desarrollo de competencias: Compendio de convenios y recomendaciones de la OIT. Disponible en:
https://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/migracion-genero/WCMS_204851/lang--es/index.htm
- 2016 ▶ Centro de conocimientos sobre contratación equitativa de la OIT. Disponible en:
<https://www.fairrecruitmenthub.org/es>
- 2016 ▶ Iniciativa de Contratación Equitativa. Disponible en:
<https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang--es/index.htm>
- 2018 ▶ Competencias profesionales para la migración y el empleo. Disponible en
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_694978.pdf
- 2019 ▶ Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos (2019). Disponible en:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_568731.pdf
- 2021 ▶ Skills for Employment Policy Brief - Distance and Online Learning during the time of COVID-19. Disponible en:
https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_743485/lang--en/index.htm
- 2021 ▶ Videoconferencia: Hacia un Marco Regional de Cualificaciones en ALC. Estructura y herramientas de comparabilidad. Disponible en:
https://www.oitcinterfor.org/eventos/cicloVC2021/MRC_22julio
- 2021 ▶ Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes. Disponible en:
https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_808941/lang--es/index.htm
- 2022 ▶ Trabajo decente y justicia social: La clave para lograr una migración segura, ordenada y regular. Disponible en:
https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_854220/lang--es/index.htm
- 2022 ▶ Normas internacionales del trabajo sobre migración laboral. Disponible en:
<https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/standards/lang--es/index.htm>

- ▶ OIM – OIT. Promoting fair and ethical recruitment in a digital world: Lessons and policy options. 2020. Disponible en:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_791270.pdf
 - ▶ Red de Naciones Unidas sobre Migración. Informe de la Revisión Regional de la implementación del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular ALyC. 2022. Disponible en:
[https://migrationnetwork.un.org/system/files/docs/Informe%20Revisi%C3%B3n%20Regional%20del%20PMM%20\(final\)_0.pdf](https://migrationnetwork.un.org/system/files/docs/Informe%20Revisi%C3%B3n%20Regional%20del%20PMM%20(final)_0.pdf)
 - ▶ S. Gontero y R. Novella, “El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/206), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2021. Disponible en:
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47651/1/S2100683_es.pdf
 - ▶ Sistema de Integración Centroamericano - SICA
- 2019 ▶ Hallazgos del estudio de línea base sobre migración y desplazamiento en la región del SICA. Disponible en:
https://www.sica.int/documentos/hallazgos-del-estudio-de-linea-base-y-desplazamiento-de-paises-miembros-del-sica_1_120237.html
- 2022 ▶ El SICA en breve. Disponible en:
<https://www.sica.int/breve>
- 2022 ▶ OCAM en breve. Disponible en:
<https://www.sica.int/ocam/breve>
- ▶ USAID. Orientación sobre las prácticas justas para contratar a trabajadores migrantes temporales. 2022. Disponible en:
<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OPA/newsreleases/2022/06/ILAB20220565s.pdf>



Organización
Internacional
del Trabajo

ACT/EMP



A powerful
and balanced
voice for business

<https://actempdigital-lac.com>